



Ot.prp. nr. 100

(2001-2002)

Om lov om endringer i
innskuddspensjonsloven og lov om
foretakspensjon

*Tilråding fra Finansdepartementet 21. juni 2002, godkjent i
statsråd samme dag. (Regjeringen Bondevik II)*

1 Innledning

Departementet fremmer i denne proposisjonen forslag om enkelte endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon. Forslaget innebærer at innskuddspensjonsloven endres, slik at det innføres en plikt for foretak med innskuddsbaserte ordninger til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn, dersom dette er nødvendig for at årlig pensjon beregningsmessig skal bli uavhengig av medlemmets kjønn. Lov om foretakspensjon endres slik at det i kombinerte pensjonsordninger, dvs. ordninger hvor en ytelsesbasert pensjonsordning suppleres med en innskuddsbasert ordning, fastsettes maksimalgrenser for årlige utbetalinger fra de samlede kombinerte ordninger.

I folketrygden, som utgjør basisen i vårt pensjonssystem, er det full formell likhet mellom kvinner og menn når det gjelder opptjening, tildeling og utmåling av pensjonsytelser. Lik opptjening gir samme årlige ytelse for de to kjønn.

Tjenestepensjonsordningene sikrer medlemmene et inntektsnivå under pensjonstilværelsen som går ut over det som ytes gjennom tilleggspensjon fra folketrygden. Et karakteristisk trekk ved disse ordningene er at retten til medlemskap er knyttet til et arbeidsforhold, og at pensjonsrettighetene tjenes opp gjennom betaling av premier eller innskudd. Som ved beregning av premie for andre forsikringsytelser baseres forholdet mellom premie og ytelse i pensjonsforsikring på sannsynligheten for utbetaling. Forsikringsselskapene eller pensjonskassene som sikrer pensjonsytelsene tar i premieberegningen således hensyn til de forsikredes kjønn og alder. Kjønn og alder er to objektive karakteristika som det er enkelt å konstatere, og som over tid har vist en god evne til å forklare den risiko selskapet påtar seg ved livsforsikring. I disse ordningene er det derfor en klar sammenheng mellom de innbetalinger som foretas og de pensjonsutbetalinger som kan forventes utbetalt.

Regelverket for skattemessig gunstig behandlede kollektive pensjonsordninger i arbeidsforhold har de senere år vært gjenstand for betydelige endringer. Endringene har blant annet medført at foretak som ønsker å opprette pensjonsordning for sine ansatte står friere til å velge mellom ulike typer av ordninger. I denne sammenheng er det vanlig å skille mellom to hovedtyper, henholdsvis innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger.

Den gunstige skattemessige behandlingen av pensjonsordninger utformet etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven har til hensikt å stimulere til at flere ansatte i privat sektor skal være dekket av slike ordninger. Tjenestepensjoner i tråd med disse lovene er utformet etter bestemte vilkår. Hensikten med disse vilkårene er bl.a. å sikre likebehandling med hensyn til rettigheter i ordningen. Likebehandling blant de ansatte vurderes i ordningen i forhold til hva som er fastsatt i regelverket. Ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger skiller seg i så henseende i vesentlig grad ad.

I de ytelsesbaserte ordningene fastsettes medlemmenes årlige pensjonsytelser av foretaket i ordningens regelverk. I disse ordningene skal medlemmene likebehandles i forhold til årlige ytelser, uavhengig av kjønn. Dette innebærer for en alderspensjon at det koster mer å sikre pensjonen for kvinnelige

enn mannlige ansatte, men også at kvinnelige ansatte i gjennomsnitt får utbetalt mer i samlet pensjon enn mannlige ansatte. For en etterlattepensjon vil forholdet være motsatt. I de innskuddsbaserte ordningene, hvor medlemmene ikke har rett til en bestemt årlig alderspensjon, men til bestemte årlige innskudd, likebehandles medlemmene i utgangspunktet i forhold til innskuddenes størrelse. Like årlige innskudd innebærer at det ikke oppstår kostnadsforskjeller mellom kvinnelige og mannlige ansatte, og at kvinnelige og mannlige ansatte i gjennomsnitt vil få utbetalt like mye i samlet pensjon fra ordningen. Fordi menn i gjennomsnitt lever kortere enn kvinner, og derfor i gjennomsnitt får utbetalt pensjonskapitalen over færre år, vil årlig pensjon være noe høyere for menn enn for kvinner. Foretaket har imidlertid etter gjeldende regler anledning til å betale høyere innskudd til kvinner enn til menn slik at de to kjønn beregningsmessig får lik årlig pensjon, uten at dette kommer i konflikt med kravet om likebehandling av de ansatte.

Som det framgår ovenfor innebærer likebehandlig i innskuddsbaserte pensjonsordninger i utgangspunktet lik rett til pensjonsinnskudd. Konsekvensen av slik likebehandling er at kvinner og menn i gjennomsnitt vil få lik forventet samlet alderspensjon. Fordi likebehandling i tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordningene har vært vurdert i forhold til årlig pensjon, innebar innføring av innskuddsbaserte pensjonsordninger et vesentlig nytt prinsipp for vurdering av likebehandling i de skattestimulerte pensjonsordningene og som i hovedsak også ble gjort gjeldende ved vurdering av likebehandling i forhold til kjønn.

I Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) Om lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) drøftes likebehandling av kvinner og menn i pensjonsmessig sammenheng. Av proposisjonen framgår det at departementet også vil «ta initiativ til at spørsmålet om kjønnsnøytrale premier utredes på bred basis». Ved kongelig resolusjon 8. desember 2000 ble det oppnevnt et utvalg som bl.a. skulle belyse hvordan medlemmenes kjønn vil eller kan påvirke innbetalingene til og/eller ytelsene fra de innskuddsbaserte ordningene. Utvalgets utredning «Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor», NOU 2001: 27, ble overlevert Finansdepartementet 10. oktober 2001, og sendt på høring samme dag.

I NOU 2001: 27 foretok utvalget, som ble ledet av skolesjef Mary Kvidal, en vurdering av begrepet pensjonsmessig likebehandling, og kom fram til at dette etter utvalgets oppfatning innebærer at både årlige innbetalinger og årlige utbetalinger er like for de to kjønn. Utvalget vurderte det videre slik at ordninger hvor ulike årlige innbetalinger gir like årlige utbetalinger, er mer akseptabelt ut fra likestillingshensyn enn like årlige innbetalinger og ulike årlige utbetalinger for de to kjønn.

Pensjonsmessig likebehandling, slik dette er definert av utvalget, innebærer at forsikringspremien beregnes etter en kjønnsnøytral premietariff. Utvalget har vurdert hvilke prinsipper en slik kjønnsnøytral premietariff eventuelt bør baseres på. Utvalget konkluderer med at en kjønnsnøytral premietariff må være felles for alle livsforsikringsselskaper og pensjonskasser (pensjonsinnretninger) dersom ytelsene for kvinner og menn skal være uavhengige av pensjonsordning og pensjonsinnretning. En slik felles premietariff krever at det opprettes en utjevningsmekanisme hvor inntekter og utgifter utlignes mellom

pensjonsinnretningene. Dette er nødvendig fordi den enkelte pensjonsinnretning må kunne kompenseres for det forhold at de kan ha en kjønns sammensetning som avviker fra forutsetningene som er lagt til grunn i premietariffen. Avregningen vil måtte foregå for hver forsikringskontrakt hvert år for at pensjonsinnretningen skal kunne beregne regnskapsmessig resultat. Utvalget konkluderer med at en slik utjevningsmekanisme vil være komplisert og administrativt krevende. Pensjonsforsikring er særlig langsiktige kontrakter, og det vil således normalt ta mange år fra den aktuelle forsikring er tegnet til den vil komme til utbetaling. En ordning med utjevningsmekanisme vil derfor stå overfor omfattende ansvarsfordelinger og langsiktige ansvarsforhold. Et flertall i utvalget, alle unntatt representanten fra Landsorganisasjonen i Norge, går imot at det innføres en slik kjønnsnøytral premietariff. Departementet støtter flertallets vurdering om at det på bakgrunn av kompleksiteten, de økonomiske kostnadene og de administrative komplikasjonene ikke bør innføres en kjønnsnøytral premietariff.

Departementet har som utvalget tatt for seg enkelte andre alternative virkemidler som kan gi større pensjonsmessig likebehandling enn tilfellet er etter dagens regelverk. Hensikten har vært å oppnå like årlige pensjonsytelser for de to kjønn. Flere forhold har i den sammenheng blitt vurdert. Det følger bl.a. av at årlig pensjon i innskuddspensjonsloven er påvirket av det antall år den tas ut. Valg av pensjonsprodukt i utbetalingsperioden kan også ha betydning. Dette følger av at pensjonskapitalen etter innskuddspensjonsloven i utbetalingsperioden kan konverteres fra et spareprodukt til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv. Ved slik konvertering vil premien beregnes bl.a. på bakgrunn av de forsikredes kjønn.

Finansdepartementet fremmer i denne odelstingsproposisjonen forslag om enkelte endringer i lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven). De foreslåtte lovendringene er i tråd med tilrådingene fra flertallet i utvalget. Forslaget innebærer at innskuddspensjonsloven endres, slik at det innføres en plikt for foretak med innskuddsbaserte ordninger til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn, dersom dette er nødvendig for at årlig pensjon beregningsmessig skal bli uavhengig av medlemmets kjønn. Forslaget medfører at det i ordningens regelverk fastsettes om kapitalen i utbetalingsperioden skal forvaltes i en spareavtale eller konverteres til pensjonsforsikring med dødelighetsarv. Dersom pensjonskapitalen skal konverteres vil det i ordningens regelverk også måtte fastsettes regler om utbetalingsperiodens lengde og profil. Ordninger hvor det ikke er fastsatt slik konvertering vil etter forslaget måtte være rene spareordninger uten dødelighetsarv. I disse ordningene skal det betales inn lik premie for kvinner og for menn, ettersom rene spareprodukter kan gi like årlige ytelser for de to kjønn ved like innskudd.

I denne proposisjonen foreslås endringer i innskuddspensjonsloven for å oppnå større pensjonsmessig likebehandling av de to kjønn i de innskuddsbaserte ordningene. Et utvidet antall målsettinger som tjenstepensjonsregelverket skal oppfylle vil føre til at regelverket blir mer detaljert, komplisert og fastlåst i forhold til formålet. Departementet er derfor av den oppfatning at en bør vise tilbakeholdenhet med hvor mange målsettinger en søker å oppfylle gjennom det skattestimulerte tjenstepensjonssystemet.

2 Lovutvalget

2.1 Utvalgets mandat

Utvalget som utredet kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i arbeidsforhold i privat sektor ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 8. desember 2000. Utvalget ble gitt følgende mandat:

«Utvalget skal gå gjennom metodene for fastsettelse av forsikringspremie i livsforsikringer, herunder innskudd i pensjonsordninger opprettet etter lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Gjennomgangen skal belyse hvordan medlemmenes kjønn vil eller kan påvirke innbetalingen til og/eller ytelsene fra ordningene, herunder størrelsen på slike virkninger.

Utvalgets analyser skal omfatte både ordninger som bare inneholder alderspensjon og ordninger som også er opprettet med tilleggssystemer i form av uførepensjon, premiefritak ved uførepensjon og etterlattepensjon, herunder barnpensjon. I analysen skal det tas hensyn til betydningen av ulikheter i sivilstand. Det skal også tas hensyn til at ytelsene kan være livsvarige eller opphørende, av minst 10 års varighet.

Utvalget skal gi en oversikt over tilsvarende regelverk i andre land som det er naturlig å sammenligne seg med. I denne sammenheng skal det særlig gis en oversikt over evt. EU-bestemmelser og uttalelser/dommer av betydning for problemstillingen, herunder knyttet til likelønnsproblematikken. Det skal dessuten herunder redegjøres for status vedrørende innføring av regelverk om kjønnsnøytrale premier i Danmark, og hvordan de relevante forsikringstekniske spørsmål der er løst.

Utvalget skal videre vurdere de forsikringsmessige sidene ved kjønnsnøytrale premier, bl.a. i forhold til kravet i forsikringsvirksomhetsloven om at et forsikringsselskap skal benytte premier som står i et rimelig forhold til den risiko som overtas og i forhold til selskapets økonomi. Det skal også vurderes og gis skisser til løsninger som kan ivareta de forsikringsmessige hensyn, herunder utkast til lovendringer og forslag til administrative løsninger som måtte være nødvendig ved innføring av kjønnsnøytrale premier.

Det skal gis en vurdering av fordeler og ulemper med ulike løsninger for kjønnsnøytrale forsikringspremier og av andre innbetalingsordninger som gir like årlige ytelser for kvinner og menn. Konkurransemessige virkninger for norske finansinstitusjoner i forhold til utenlandske aktører skal vurderes for de ulike alternativer. Virkninger på arbeidskraftskostnader for ulike grupper skal også vurderes. Evt. kostnader ved de skisserte løsningene skal dekkes innenfor de berørte pensjonsordningene. Utvalget bes om å gi sitt syn på en anbefalt løsning.

Finansdepartementet kan gi tillegg eller gjøre endringer i mandatat.

Utvalgets innstilling skal foreligge innen 1. september 2001.»

2.2 Utvalgets sammensetning

Utvalget har hatt følgende sammensetning:

- Skolesjef Mary Kvidal (leder)
- Seniorrådgiver Trond Brun - Gulbrandsen, Kredittilsynet
- Fagsjef Jan R. Clausen, Næringslivets Hovedorganisasjon
- Likestillingsombud Kristin Mile, Likestillingsombudet
- Utredningsdirektør Ole Christian Moen, Statens Pensjonskasse (uavhengig medlem)
- Sekretær Per Gunnar Olsen, Landsorganisasjonen i Norge
- Sjefaktuar Sissel Rødevand, Finansnæringens Hovedorganisasjon
- Generalsekretær Tove Storrødvann, Akademikerne (uavhengig medlem)

Utvalgets arbeid ble avsluttet 31. august 2001. Utvalget overleverte sin innstilling til Finansdepartementet 10. oktober 2001.

2.3 Høring

Utvalgets utredning «Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor», NOU 2001: 27, ble sendt på høring ved brev av 10. oktober 2001. Høringsfristen var 18. januar 2002.

Følgende høringsinstanser har hatt merknader til utvalgets innstilling:

- Akademikerne
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- Barne- og familiedepartementet
- Datatilsynet
- De selvstendige kommunale pensjonskasser
- Den norske Aktuarforening
- Finansforbundet
- Finansnæringens Hovedorganisasjon
- Forbrukerrådet
- Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon
- Kommunal- og regionaldepartementet
- Konkurransetilsynet
- Kommunenes Sentralforbund
- Kredittilsynet
- Landsorganisasjonen i Norge
- Likestillingsombudet
- Møre og Romsdal fylkeskommune
- Norges Ingeniørorganisasjon
- Norges Kooperative Landsforening
- Norsk Bedriftsforbund
- Norsk Helse- og Sosialforbund
- Norske Pensjonskassers Forening
- Nærings- og handelsdepartementet
- Næringslivets Hovedorganisasjon
- Rikstrygdeverket
- Sparebankforeningen i Norge
- Verdipapirfondenes Forening
- Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund

Følgende høringsinstanser har opplyst at de ikke har merknader til utvalgets innstilling:

- Den norske Revisorforening
- Fiskeridepartementet
- Helsedepartementet
- Justisdepartementet
- Landbruksdepartementet
- Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening
- Norges Bank
- Riksadvokaten
- Samferdselsdepartementet
- Skattebetalerforeningen
- Skattedirektoratet
- Sosialdepartementet
- Statistisk sentralbyrå
- Utdannings- og forskningsdepartementet
- Utenriksdepartementet

3 Generelt om regelverk og internasjonale forpliktelser

3.1 Om kollektive pensjonsordninger for arbeidstakere i privat sektor

Pensjons- og trygdeordningene i Norge kan deles i tre hovedgrupper: Folketrygden, supplerende tjenestepensjonsordninger og individuelle pensjonsordninger.

Folketrygden er den grunnleggende pensjonsordningen, og omfatter alle som bor i Norge og norske statsborgere i utlandet etter nærmere definerte regler, jf. lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd. I folketrygdens ytelsesbaserte pensjonssystem er det full formell likhet mellom kvinner og menn når det gjelder opptjening, tildeling og utmåling av pensjonsytelser. Lik opptjening gir samme årlige pensjonsbeløp. Folketrygden vil normalt innebære omfordelinger mellom de to kjønn. Dette kommer imidlertid ikke synlig til uttrykk i ordningen, ettersom den ikke er fonds- og forsikringsbasert med en klar sammenheng mellom innbetaling og rett til utbetaling.

Tjenestepensjonsordningene er ordninger som gir ytelser som kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden. Et karakteristisk trekk ved disse ordningene er at retten til medlemskap er knyttet til et arbeidsforhold. I andre land, for eksempel Danmark, kan medlemskap også være knyttet til yrkesgrupper eller fagorganisasjoner.

Ved framstillingen av de forskjellige tjenestepensjonsordningene kan det være hensiktsmessig å skille mellom ordninger som er opprettet for arbeidstakere i henholdsvis offentlig og privat sektor. Det skyldes at pensjonsordningene i de to sektorene er bygd opp gjennom to ulike systemer. Begge ordningene regnes imidlertid som en del av den enkelte virksomhets lønns- og arbeidsvilkår. Det har medført at alle arbeidstakere i virksomheter som har slike ordninger i utgangspunktet skal være medlemmer i ordningen. De offentlige ordningene er ytelsesbaserte, og gir som de private ytelsesbaserte tjenestepensjonsordningene en årlig pensjon som er uavhengig av kjønn. I den videre framstillingen vil kun de kollektive pensjonsordningene med gunstig skattemessig behandling i privat sektor omtales. Disse ordningene kan være enten ytelses- eller innskuddsbaserte.

I de ytelsesbaserte ordningene, jf. lov 24. mars 2000 nr. 81 om foretakspensjon, utgjør årlig pensjon gjerne en bestemt prosent av lønn, og hvor pensjonen er uavhengig av kjønn. I innskuddsbaserte ordninger, som omfatter innskuddspensjon etter lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold og engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon, fastsetter foretaket normalt hvor stor del av lønnen som skal betales til pensjonsordningen. I disse ordningene kan det betales høyere innskudd (innskuddspremie) for kvinner enn for menn. Dette kan videre danne grunnlag for om lag lik årlig alderspensjon for de to kjønn. Størrelsen på årlig pensjon er

imidlertid ikke regulert nærmere. Innskuddsbaserte ordninger setter slik sett fokus på innbetalingene.

Både lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold trådte i kraft 1. januar 2001. Før dette tidspunktet var det i Norge kun ytelsesbaserte pensjonsordninger i arbeidsforhold som var gunstig skattemessig behandlet. Fra inntektsåret 2001 gjelder den gunstige skattemessige behandlingen også for innskuddsbaserte kollektive tjenstepensjonsordninger. Lovregler for slike pensjonsordninger har gitt problemstillinger knyttet til likebehandling, forholdsmessighet og nøytralitet med hensyn til kjønn, en ny dimensjon.

En ytelsesbasert foretakspensjonsordning kan organiseres på to måter, enten som pensjonsforsikring i et livsforsikringsselskap eller som pensjonsordning i en pensjonskasse. En foretakspensjonsordning er en fondsbasert ordning. Det betyr at det skal avsettes tilstrekkelige midler (premiereserven) til å dekke pensjonsforpliktelsene medlemmene har opptjent. Lov om foretakspensjon har derfor regler om at pensjonsordningen årlig skal tilføres en premie fra foretaket som etter det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for ordningen er tilstrekkelig til å sikre medlemmene den rett til pensjon som er opptjent i løpet av året. Opptjent pensjon er således sikret i en pensjonsinnetretning (livsforsikringsselskap eller pensjonskasse), og eventuell avkastning ut over det som følger av beregningsgrunnlaget, tilfaller premiefondet. For pensjoner under utbetaling benyttes slik avkastning også til pensjonsregulering. Avkastning tilført premiefondet (tildelt overskudd) reduserer reelt sett foretakets framtidige kostnader ved å ha pensjonsordning. Alderspensjon er den eneste obligatoriske ytelsen i en ytelsesbasert foretakspensjonsordning.

Innskuddsbaserte pensjonsordninger omfatter kun alderspensjon. I innskuddsbasert alderspensjon er det et klart skille mellom perioden for oppsparring til pensjon og perioden for utbetaling, vanligvis perioden henholdsvis før og etter at medlemmet når pensjonsalder. Etter innskuddspensjonsloven skal kapitalen i oppsparingsperioden være plassert i sparekontrakter. Det innebærer at kapitalen ved død før pensjonsalder ikke tilfaller et forsikringskollektiv, slik tilfellet vil være for pensjonsordninger med dødelighetsarv. Innskuddspensjon kan således opprettes i banker og forvaltningsselskaper for verdipapirfond, så vel som i forsikringsselskaper og pensjonskasser. Ved nådd pensjonsalder kan medlemmet avgjøre om pensjonskapitalbeviset i utbetalingsperioden skal forbli en spareavtale eller konverteres til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv. Konverteringen til pensjonsforsikring skal i tilfelle foretas til et livsforsikringsselskap eller en pensjonskasse. Det følger imidlertid av loven at det gjennom avtale mellom foretaket og den institusjonen som forvalter midlene, kan fastsettes at alderspensjonskapitalen ved pensjonsalder benyttes som engangspremie for en pensjonsforsikring.

Engangsbetalt alderspensjon skiller seg fra innskuddspensjon ved at det er knyttet dødelighetsarv til alderspensjonen, også i oppsparingsperioden. For en nærmere redegjørelse av pensjonsordninger i Norge, herunder innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger, vises det til NOU 2001: 27 kapittel 3.

3.2 Om premieberegning, avsetninger og risiko m.m. i livsforsikring

Livsforsikring omfatter produkter med ren risikodekning, ren sparing, eller en kombinasjon av disse. Med risikodekning menes her deknings som medfører utbetaling ved død eller opplevelse og ved ervervsmessig uførhet.

Hovedinntektskildene til et livsforsikringsselskap er premier selskapet mottar fra forsikringstakerne og den avkastningen selskapet har på midlene fram til en eventuell utbetaling foretas til forsikringskundene. Det er m.a.o. inntektsstrømmen i form av innbetalte premier og avkastning ved å forvalte disse midlene som, etter fradrag for kostnader til ansatte mv., gir grunnlag for forsikringsutbetalinger til kundene og avkastning til selskapets eiere.

Premieberegning på kjønnsnøytralt grunnlag vil kunne endre inntektsstrømmene til selskapene, uten at selskapets forpliktelser endres tilsvarende. Etter lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet § 7-5 skal et forsikringsselskap fordele sine kostnader, tap, inntekter samt alle fond mv. på en rimelig måte mellom forsikringsbransjer, forsikringskontrakter og forsikrede. Ved kjønnsnøytral premietarifiering vil premiene være basert på krysssubsidiering mellom kjønnene. Ved slik tarifiering vil det således kunne oppstå nye problemstillinger knyttet til hva som vil være en rimelig fordeling av kostnader, tap, inntekter, avsetninger mv. mellom pensjonsinnretninger, forsikringskontrakter og forsikrede.

For å skille mellom ulike deler av livsforsikringsselskapenes virksomhet deles gjerne regnskapsresultatet inn i tre komponenter; rente-, risiko- og omkostningsresultatet (administrasjonsresultatet). Tilsvarende kan den premien som forsikringstaker betaler skilles i tre ulike deler, jf. forskrift 21. november 1989 nr. 1169 om skille mellom spare-, risiko- og omkostningsdelen av premien.

Omkostninger etter beregningsgrunnlaget er de kostnader selskapet beregningsmessig vil ha for å forvalte avtalen i forsikringsperioden. Over eller underskudd på denne delen av premien avhenger av om de reelle kostnadene blir større eller mindre enn anslått i beregningsgrunnlaget. Etter at beregnede kostnader er skilt ut fra premien, gjenstår det å skille mellom premiens spare- og risikodel. Risikodelen av premien kan fastsettes etter en vurdering av hvilken risiko en gruppe av forsikringstakere med samme anslåtte risiko representerer. At premien for en forsikring kan være ulik for kvinner og menn gjenspeiler slik sett ulik risiko, med tilhørende ulik naturlig årlig risikopremie.¹⁾ Dette reflekterer at selskapene i premietariffen, på bakgrunn av tidligere erfaringer, anslår sannsynligheten for at et forsikringstilfelle skal oppstå ulikt for kvinner og menn. Den naturlige årlige risikopremie etter beregningsgrunnlaget, målt mot de reelle erfaringene, er nødvendig for å beregne selskapets årlige risikoresultat. Sparedelen av premien er den del som ikke medgår til dekning av risiko og omkostninger etter premietariffens forutsetninger. Sparedelen av premien er således et restledd som fremkommer etter at de for-

¹⁾ Det selskapet «tar av» kapitalen i et år, som godtgjøring for at den forsikrede har forsikringsdekning det året, kalles den naturlige årlige risikopremien. Denne er fastsatt slik at den beregningsmessig minst dekker de avsetninger selskapet må gjøre for de forsikringstilfeller som kan oppstå etter avtalen hvert år. Naturlig årlig risikopremie utgjør på årlig basis en beregnet overføring fra de som ikke opplever forsikringstilfellet til de som opplever forsikringstilfellet.

sikringstekniske beregningene knyttet til risiko- og omkostningsdelen er beregnet. Fordi sparedelen av premien beregnes som en residual, vil imidlertid også sparedelen reflektere de eventuelle vurderingsforskjeller selskapet gjør om risiko på bakgrunn av den forsikredes kjønn.

I ytelsesbaserte pensjonsordninger, hvor årlig pensjon skal være like stor for kvinner og menn, er det avgjørende at sparedelen av premien tilpasses slik at oppspart kapital er tilstrekkelig til å møte framtidige omkostninger og framtidige årlige risikopremier for opptjent pensjon. I alderspensjonsordninger beregnes spareelementet av premien ut fra hva medlemmet har opptjent av alderspensjon i løpet av året, slik at oppspart kapital blir tilstrekkelig stor til at den, med tillegg av fremtidig rente og dødelighetsarv, skal dekke senere forventede utbetalinger. Fordi kvinner forventningsvis lever lenger enn menn, kan premiereserven ikke være den samme for et kvinnelig og mannlig medlem som skal tjene opp samme alderspensjon. Like store premiereserver for kvinner og menn ville føre til at forsikringsselskapets eller pensjonskassens resultater vil avhenge av kjønns sammensetningen blant de forsikrede.

Forsikringsselskaper og pensjonskasser garanterer for oppfyllelse av forsikringsavtaler. Dette innebærer at selskapet garanterer for de forutsetninger som er lagt til grunn i forsikringens beregningsgrunnlag, i den forstand at det er selskapet som må ta de tap som eventuelt oppstår dersom rett til utbetaling etter avtalen inntreffer oftere enn selskapet har lagt til grunn i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget. Kjønnsnøytral premietarifiering reiser således spørsmålet om et forsikringsselskap kan garantere for forsikringskontrakter dersom et risikoelement bevisst er utelatt som følge av lovpålegg. Et slikt spørsmål reiser både formelle og reelle problemstillinger.

3.3 Internasjonale forpliktelser

3.3.1 Innledning

Etter EØS-avtalen artikkel 69, som svarer til EF-traktaten artikkel 119, skal avtalepartene gjennomføre prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid, og sørge for at dette prinsippet opprettholdes. Lønn er i samme artikkel definert som den alminnelige grunnlønn eller minstelønn og all annen godtgjøring som arbeidsgiveren på grunn av arbeidsforholdet direkte eller indirekte betaler arbeidstakeren i penger eller naturalia. EØS-avtalen artikkel 69 gjelder som norsk lov, jf. lov 27. november 1992 nr. 109 (gjennomføringsloven) § 1.

3.3.2 Utvalgets vurdering

Utvalget har i NOU 2001: 27 redegjort nærmere for hvordan prinsippet om lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere er blitt tolket i EU/EØS-retten. På bakgrunn av denne redegjørelsen har utvalget konkludert med at det ikke er i strid med EØS-avtalens regler om likebehandling av kjønnene at det med grunnlag i forsikringstekniske beregninger gjøres forskjell mellom kjønnene med hensyn til premie eller pensjonsytelse i pensjonsforhold.

Utvalget har vurdert om det vil kunne være i tråd med EØS-reglene å innføre regler om kjønnsnøytrale premietariffer, dvs. ordninger der lik årlig innbetaling gir lik årlig ytelse, uavhengig av kjønn. Utvalget har i denne sammen-

heng også vurdert hvordan etablering av en utjevningsmekanisme som skal utligne virkninger av forskjeller i kjønnsgrunnlag mellom pensjonsinnretninger, vil stille seg i forhold til våre forpliktelser etter EØS-avtalen. I forhold til pensjonsordninger med gunstig skattemessig behandling, jf. lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold, uttaler utvalget på side 34 og 35 bl.a. at:

«Kravet om kjønnsnøytrale premier kan utformes som et vilkår for å komme inn under de gunstige skattereglene som er gitt for denne type ordninger. Dersom reglene om kjønnsnøytrale premier ikke innebærer åpenlys eller skjult diskriminering grunnet i nasjonalitet, vil fastsettelse av slike regler ikke være i strid med EØS-avtalen.[...]

Når det gjelder krav om deltakelse i en utjevningsmekanisme også for filialer av utenlandske selskaper, kan det imidlertid antas å være av betydning hva slags type ordning selskapet kreves å delta i for å kunne tilby pensjonsordninger med gunstig skattemessig behandling. Det vises i denne forbindelse til omtalen under punkt 9.4, der det er redegjort for de to modellene risikopool og premieutjevningsordning. Når det gjelder den type utjevningsmekanisme som under punkt 9.4 er betegnet som en risikopool, er det tvilsomt om krav om deltakelse også av filialer av utenlandske selskaper vil være i tråd med EØS-retten. Det vises til at en risikopool vil innebære at selskapenes avsetninger ikke vil svare til den påtatte risiko, da en andel av den forsikredes krav skal dekkes gjennom en utjevningsmekanisme når pensjonen skal utbetales. Det legges til grunn at en slik utjevningsmekanisme vil kreve endringer i forsikringsvirksomhetsloven med hensyn til krav til et forsikringsselskaps avsetninger.[...]

Den andre type utjevningsmekanisme som er beskrevet under punkt 9.4, 'premieutjevningsordning', virker inn på pensjonsinnretningens premienivå. Utjevningsordningen vil derimot ikke virke inn på selskapenes regler for fastsettelse av forsikringsteknisk risiko. Under premieutjevningsordningen vil videre pensjonsinnretningens totale inntekter fra en pensjonsordning avhenge av fornuftige aktuarielle beregninger av den overtatte risiko, også hensyntatt kjønns sammensetningen i ordningen. Videre vil premieutjevningsordningen kunne utformes slik at pensjonsinnretningens totale inntekter som følge av at en ordning opprettes i pensjonsinnretningen fastsettes av den enkelte pensjonsinnretning, og ikke av premieutjevningsordningen. Det antas at EØS-reglene ikke vil være til hinder for krav om at filialer av selskaper fra andre EØS-land skal delta i en slik premieutjevningsordning dersom de ønsker å tilby pensjoner med gunstig skattemessig behandling i Norge.»

Ett av utvalgsmedlemmene gir i utredningen uttrykk for en større usikkerhet med hensyn til om deltakelse i en premieutjevningsordning kan gjøres gjeldende overfor selskaper med hovedsete i annet EØS-land. I NOU 2001: 27 på side 39 heter det bl.a.:

«Et mindretall, utvalgets medlem Rødevand, er usikker på om premieutjevningsordningene vil kunne gjøres gjeldende for utenlandske selskap med utgangspunkt i EØS-regelverket, selv om det bare gjøres gjeldende for produkter som får spesiell skattemessig begunstiggelse. Bakgrunnen for usikkerheten er at slike utjevningsordninger vil kunne virke inn på kravet til forsikringstekniske avsetninger, som er en del av hjemlandets finansielle tilsyn iht. EØS-regelverket.»

Utvalget har vurdert om regler om kjønnsnøytrale premietariffer kan gjøres gjeldende også for ordninger som ikke er gunstig skattemessig behandlet. Utvalget anser rettstilstanden som usikker, men har antatt at dette sannsynligvis vil stride mot EØS-reglene.

Utvalget har også vurdert forholdet til våre forpliktelser som følger av WTO-samarbeidet. Utvalget har ikke kunnet se at WTO-forpliktelsene legger noen begrensninger på adgangen til å gi eventuelle regler om kjønnsnøytrale premietariffer.

Utvalget har i kapittel 8 i utredningen presentert fem virkemidler i tillegg til kjønnsnøytrale premietariffer, med sikte på å oppnå større pensjonsmessig likebehandling. Også vurderinger av internasjonale forpliktelser i forhold til de enkelte virkemidlene er gitt i kapittel 8. Når det gjelder den anbefalte løsningen til flertallet i utvalget om et krav til høyere innbetaling for kvinner enn for menn i ordninger med engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon der dødelighetsarv er knyttet til pensjonen, har utvalget lagt til grunn at en slik løsning ikke vil stride mot våre forpliktelser etter EØS-avtalen. En forutsetning er at vilkår som stilles til en ordning for at denne skal kunne oppnå gunstig skattemessig behandling ikke virker diskriminerende overfor selskap fra øvrige EØS-land som gjennom filial vil yte tilsvarende tjenester i Norge.

3.3.3 Høringsinstansenes merknader

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) og Aktuarforeningen tar i sine høringsuttalelser opp forholdet til internasjonale forpliktelser. FNH viser i sin høringsuttalelse til kommentaren til utvalgets mindretall om at det er usikkert «om premieutjevningsordningene vil kunne gjøres gjeldende for utenlandske selskap med utgangspunkt i EØS-regelverket, selv om det bare gjøres gjeldende for produkter som får spesiell skattemessig begunstigelse». Aktuarforeningen uttaler at det er «litt uklart om EU-reglene vil muliggjøre flere av de foreslåtte løsningene».

3.3.4 Departementets vurdering

Departementet viser til kapittel 6 i denne proposisjonen hvor utjevningsmekanismer, herunder premieutjevningsordninger og risikopool, er drøftet nærmere. Departementet slutter seg i hovedsak til de vurderinger utvalgets flertall har gjort mht. om slike overføringsmekanismer vil kunne være i tråd med Norges internasjonale forpliktelser.

4 Generelt om pensjonsmessig likebehandling og kjønnsnøytralitet i private pensjonsordninger

4.1 Om statistiske forskjeller mellom kvinner og menn som påvirker premieberegningen

4.1.1 Bakgrunn

Ved beregningen av hvilke premier kundene skal betale for retten til for eksempel en bestemt alderspensjon, er forsikringsselskapene avhengige av å kvantifisere sannsynligheten for utbetalingen, og tallfeste over hvor mange år pensjonen skal utbetales. Ulike statistiske egenskaper knyttet til kjønn benyttes derfor av forsikringsselskapene til å fastsette risikodelen av premietariffen.²⁾ De statistiske og forsikringstekniske metodene som tar sikte på å kartlegge hvilken risiko den forsikrede representerer for selskapet, tar utgangspunkt i sannsynligheten for død eller uførhet i forskjellige aldre. Slike sannsynlighetsberegninger kan ikke gjøres med særlig sikkerhet for et enkelt individ, men for en større befolkningsgruppe kan man med relativ stor presisjon foreta slike beregninger. Risikoen må derfor vurderes ut fra visse gruppebetraktninger.

I arbeidet med premietarifieringen gjelder det for forsikringsselskapene å finne en administrativt håndterbar og saklig objektiv metode for å dele inn forsikringsbestanden i egnede risikogrupper, plassere forsikringstakerne i rett gruppe, kontrollere i hvor stor grad forsikringstakerne bytter risikogruppe og bedømme om forsikringstakerens opplysninger er korrekte. Kjønn og alder er to karakteristika som det er enkelt å konstatere, og som over tid har vist en god evne til å forklare den risiko selskapet påtar seg ved livsforsikring. At forsikringsselskapet vurderer sannsynligheten for utbetaling ulikt for en kvinne og en mann synliggjøres for kunden gjennom premien. Det er imidlertid ikke for alle forsikringsytelser slik at det er knyttet større sannsynlighet for utbetaling til kvinner enn til menn.

Dødeligheten er av særlig betydning for premietariffen som legges til grunn for beregningen av alders- og etterlattepensjoner til livsledsager (ektefelle, samboer eller registrert partner) og barn. Uføreintensiteter har betydning for risikodelen i tariffen for uførepensjonsforsikringer. I utvalgets utredning kapittel 6 ser en nærmere på statistiske forskjeller i forventet levealder og uførhet mellom kjønn. Der går det bl.a. fram at ut fra dødelighetsforholdene i 1999 kan en nyfødt jente forvente å bli 81,1 år, og en nyfødt gutt 75,6 år. Dette innebærer en forskjell i forventet levealder på 5,5 år. Denne differansen har vist seg å være relativt stabil siden begynnelsen av 1970-tallet. Statistikk

²⁾ De andre faktorene som inngår i tariffen (sparing og omkostninger) skiller ikke mellom kjønn, men også sparedelen vil reflektere ev. vurderingsforskjeller selskapene måtte gjøre vedrørende risiko på bakgrunn av den forsikredes kjønn, jf. punkt 3.2 om premieberegning, avsetninger og risiko m.m. i livsforsikring.

viser også at forventet levealder øker med personens alder, og at differansen i forventet levealder mellom kjønnene avtar med alderen.

Uførefrekvensen har også vist seg å være ulik for kvinner og menn. Andelen uførepensjonister i folketrygden i pst. av befolkningen under folketrygdens pensjonsalder, var vel 3 prosentpoeng høyere for kvinner enn for menn ved utgangen av 1999. Videre har veksten i antallet uførepensjonister, særlig i siste del av 1990-tallet, vært sterkere for kvinner enn for menn.

I gjeldende beregningsgrunnlag for kollektive pensjonsforsikringer er det lagt inn ulike forutsetninger for kvinner og menn på flere områder, slik som dødelighet, uførhet, sannsynlighet for å være gift, aldersdifferanse mellom ektefeller, sannsynligheten for å ha barn, samt barnas alder. Siden kvinner i gjennomsnitt lever lenger enn menn, er en ren alderspensjon (med dødelighetsarv) dyrere for kvinner enn for menn, og etterlattepensjon dyrere for menn enn for kvinner når ytelsene settes likt. Generelt vil sammensetningen av forsikringsdekninger bestemme om en betaler høyest premie for kvinner eller menn. Den kombinasjonen av alders-, uføre- og etterlattepensjoner som er mest vanlig innenfor de ytelsesbaserte ordningene gir i dag om lag lik premie for kvinner og menn i disse ordningene. Ved andre ytelsessammensetninger kan like ytelser oppnås gjennom at det innbetales forskjellige bidrag for kvinner og menn.

4.1.2 Høringsinstansenes merknader

Forbrukerrådet uttaler at det ikke har noen direkte kommentarer til utvalgets innstilling. Forbrukerrådet benytter imidlertid anledningen til å fremføre noen generelle synspunkter i forhold til nødvendigheten av å ha kjønnsdifferensierte premier spesielt og til segmentering generelt. I høringsuttalelsen heter det bl.a.:

«Forsikring er et kollektivt tilbud, bygget på tanken om solidaritet. Dvs. at det ikke er risikoen til den enkelte som blir lagt til grunn for premieberegningen, men for gruppen som helhet. Forbrukerrådet har imidlertid sett at solidaritetstanken innen forsikring er i ferd med å bli utvannet. Det er blitt mer og mer vanlig å lage mindre grupper som man beregner risiko ut i fra. Utviklingen aktualiserer problemstillingen i forhold til hvor langt selskapene skal få lov til å gå i å individualisere risiko og premie ved at selve forsikringsideen dvs. risikoutjevningen undergraves. Forbrukerrådet mener at risikoforskjeller alene bør ikke være nok til en sterk differensiering. Bare dersom man gjennom differensiering påvirker samlet risiko, er differensiering et hensiktsmessig virkemiddel.

Statistisk lever kvinner lenger enn menn, og ut fra den tankegangen hevder forsikringsselskapene at de også skal betale en høyere premie i forhold til alderspensjon. Forbrukerrådet mener imidlertid at det ikke er selvsagt at det skal betales ulike premie avhengig av kjønn. Vi mener det burde være mulig å se hele gruppen av kvinner og menn under ett, og dermed vurdere risiko ut fra antatt levealder for hele gruppen. Det er en kjensgjerning at det innenfor de to kategoriene også er betydelige forskjeller, avhengig av bosted, yrke etc. For eksempel er levealder for kvinner på Vestlandet langt høyere enn i Finnmark. Forbrukerrådet ser det som en fare at neste skritt fra forsikringsselskapene blir å differensiere premiene ytterligere ut fra nevnte kriterier. Denne utviklingen er Forbrukerrådet sterkt imot.

Et annet argument som kan tale for en lik premie for menn og kvinner er at statistikken viser at forventet levealder for menn har økt med 2,5 år, mens det for kvinner har økt med 1,6 år. Dette kan tyde på at forskjellen på antatt levetid mellom kjønnene er i ferd med å minske.»

4.1.3 Departementets vurdering

Den grunnleggende forsikringstanken er å kompensere økonomisk ved uforutsette hendelser, ikke (primært) å endre sannsynligheten for hendelsen. Det er selskapets premieinntekter som danner grunnlaget for utbetalingene. Premien må således stå i forhold til de økonomiske forpliktelser selskapene påtar seg. Dette innebærer at selskapene må ha informasjon om risiko for å kunne tilpasse premienivået til fremtidige krav om utbetalinger etter forsikringsavtalene.

Sett fra et forsikringsmessig ståsted kan det knyttes en objektiv dødssannsynlighet til risikofaktorene alder og kjønn. Det er viktig å skille slike faktorer fra risiki som den enkelte selv har større kontroll over, men som statistisk sett også kan ha sammenheng med dødeligheten, som f.eks. kosthold mv., utdanning, bosted og yrke. Differensieringsparametere som er midlertidige eller problematiske å innhente opplysninger om, er i liten grad egnet som kriterier for fastsetting av innbetalinger til og utbetalinger fra en forsikring som løper over mange år. Kjønn og alder er imidlertid to karakteristika som det er enkelt å konstatere, og som over tid har vist en god evne til å forklare den risiko selskapet påtar seg ved livsforsikring.

I kollektive pensjonsforsikringer er hovedregelen at alle som er arbeidsdyktige ved opptak i pensjonsordningen er med i forsikringen, uten noen ytterligere helsevurdering. Dette er rimelig ut fra at den enkelte ansatte ikke selv velger å være medlem eller ikke, siden medlemskap er obligatorisk på den enkelte arbeidsplass. Sannsynligheten for uønskede seleksjonsvirkninger knyttet til for eksempel livsstil eller helsetilstand (skjevt utvalg) er dermed langt mindre enn for individuelle forsikringer. Etter departementets vurdering er det likevel viktig at det også innenfor kollektive avtaler er en klar sammenheng mellom kostnadene ved ordningene og de økonomiske fordelene ordningene innebærer for de ansatte. Kollektive forsikringsordninger basert på overføringer mellom kvinner og menn kan føre til at arbeidsgivere med relativt mange mannlige ansatte blir skeptiske til forsikringsprodukter, og heller velger spareprodukter uten slike overføringer.

Reduksjonen av forskjellene i forventet levealder for kvinner og menn, slik det er observert i Norge siden midten av 1980-tallet, og som Forbrukerrådet påpeker i sin høringsuttalelse, forventes av Statistisk sentralbyrå (SSB) å fortsette, jf. SSBs befolkningsframskrivninger, Nasjonale og regionale tall (1999-2050). Utviklingen går imidlertid langsomt, og det er høyst usikkert om de statistiske forskjellene noen gang vil viskes ut. Prognoser fra SSB, og som er gjengitt i utvalgets utredning, viser at differansen i forventet levealder for nyfødte i 2050 vil være på 4,5 år. Tallene er imidlertid beheftet med stor usikkerhet. Den forventede utviklingen skyldes flere forhold, bl.a. endringer i folks røykevaner. De statistiske forskjellene i dødelighet og uførhet blant de forsikrede avviker for øvrig noe fra tilsvarende statistikk i befolkningen.

4.2 Om pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn

4.2.1 Bakgrunn

I tilfellet med like store årlige utbetalinger for begge kjønn vil kvinnene i gjennomsnitt oppnå en høyere samlet alderspensjon enn menn. Dette skyldes at kvinner i gjennomsnitt lever lenger enn menn. I tilfellet med like innbetalinger til pensjonsordningen vil årlig alderspensjon være forskjellig, mens gjennomsnittlig samlet pensjon over hele pensjonsperioden vil være lik. I tabell 4.1 gis det en oversikt over sammenhengen mellom årlige premier og forventningsmessige ytelser for kvinner og menn i ytelses- og innskuddsbaserte ordninger (med og uten dødelighetsarv i utbetalingsperioden).

Tabell 4.1: Sammenhengen mellom årlige premier og forventede ytelser for kvinner og menn i ytelses- og innskuddsbaserte ordninger (med og uten dødelighetsarv i utbetalingsperioden)¹⁾

	Like store årlige premier	Ulike årlige premier ²⁾
Ytelsesbaserte	Ulik årlig pensjon	Lik årlig pensjon
Innskuddsbasert (med dødelighetsarv)	Ulik årlig pensjon	Lik årlig pensjon
Innskuddsbasert (uten dødelighetsarv)	Lik årlig pensjon	Ulik årlig pensjon

¹⁾ For en nærmere beskrivelse av ordninger med og uten dødelighetsarv vises det til kapittel 3 punkt 3.1.

²⁾ Tilsvarende premiedifferansen mellom kvinner og menn i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget.

4.2.2 Utvalgets vurdering vedrørende pensjonsmessig likebehandling

Et grunnleggende spørsmål for Likestillingsombudet har vært om kjønnsdifferensierte premier innebærer forskjellsbehandling på grunn av kjønn. Konklusjonen har måttet baseres på en vurdering av om to personer, én kvinne og én mann, som samtidig tegner forsikring med identiske vilkår og premie, og der forsikringen kommer til utbetaling på samme tidspunkt, forskjellsbehandles dersom forsikringsytelsene er ulike. Et forhold som i den forbindelse ble vurdert av Likestillingsombudet var om disse to personene har kjøpt samme forsikringstjeneste, ettersom tjenesten etter sitt innhold og egenart er forskjellig for kvinner og menn med hensyn til den risikoen som karakteriserer dem.

Likestillingsombudet behandlet denne problemstillingen høsten 2000 på bakgrunn av en henvendelse fra Landsorganisasjonen i Norge (LO), jf. brev fra Likestillingsombudet til LO av 17. november 2000. Finansnæringens Hovedorganisasjon representerte den andre parten i saken. I utvalgets innstilling heter det på side 58 videre om denne saken:

«Likestillingsombudet konkluderte i brevet av 17. november 2000 med at kjønnsdifferensiert premieberegning ved pensjonsforsikring innebærer en forskjellsbehandling av kvinner og menn. Ombudet konkluderte videre med at forskjellsbehandlingen må anses som saklig og at den dermed ikke er i strid med likestillingsloven.

I saklighetsvurderingen la Likestillingsombudet særlig vekt på at det ikke er praktisk mulig å beregne risiko for den enkelte person. [...] I tillegg la ombudet vekt på at statistisk beregnet levealder benyttes konsekvent og dermed også medfører at enkelte forsikringsdekninger har lavere premie for kvinner. Likestillingsombudet viste også til at

ulik premieberegning for kvinner og menn har vært akseptert gjennom alle årene etter at likestillingsloven ble vedtatt, at lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet også legger opp til differensiert premieberegning samt at det er vanskelig å finne alternative måter å beregne premie på.»

Utvalget gir i innstillingen en nærmere vurdering av hva utvalget forstår med begrepene pensjonsmessig likebehandling og akseptabel forskjellsbehandling. På side 59 uttaler utvalget:

«Kollektive pensjonsordninger i arbeidsforhold hvor årlig innbetaling er lik for de to kjønn, og dette leder til like årlige ytelser, er de eneste ordninger som faller inn under hva som kan forstås som pensjonsmessig likebehandling.

I den grad det ikke er mulig eller ønskelig å lage løsninger som tilfredsstiller dette, må alternativer vurderes. Likestillingsombudet har akseptert forskjellsbehandling som følge av ulik dødsrisiko, dvs. ulik forventet levealder mellom kvinner og menn, som saklig og dermed lovlig. Et sentralt spørsmål for utvalget er derfor om ordninger som gir kvinner og menn like årlige ytelser som følge av ulike innbetalinger, innebærer en mer akseptabel forskjellsbehandling av kjønn enn de ordningene hvor like innbetalinger gir ulike ytelser for de to kjønn.

Utvalget finner i denne sammenheng grunn til å vise til at flere faktorer enn kjønn, som for eksempel alder og lønn, er av betydning for foretakenes pensjonskostnader. At dødelighets- og uførentensiteter også påvirker premien i livsforsikring har trolig vært «allment kjent» i lang tid, gjennom bl.a. de ytelsesbaserte pensjonsordningene. I disse ordningene vil det være ulik premiebelastning for en kvinne og en mann for samme årlige ytelser. Dekningssammensetningen vil imidlertid kunne være avgjørende for om det vil være forskjell i premien for kvinner og for menn.

På denne bakgrunn legger utvalget til grunn at ulik premietariff for de to kjønn, hvor dette gir like årlige ytelser, slik tilfellet er i dagens ytelsesbaserte ordninger, er en mer akseptabel forskjellsbehandling av kjønn enn tilfellet vil kunne være i de innskuddsbaserte ordningene. Utvalget mener videre at hvis det evt. må velges om det skal betales forskjellig premie for samme årlige pensjon, eller lik premie som gir forskjellig pensjon, så vil alternativet med samme årlige pensjon være mest tilfredsstillende ut fra likestillingshensyn.

På bakgrunn av det ovennevnte legger utvalget til grunn for det følgende at a) pensjonsmessig likebehandling innebærer ordninger hvor årlige innbetalinger og årlige utbetalinger er like for de to kjønn, og b) ordninger hvor ulike årlige innbetalinger gir like årlige utbetalinger er mer akseptabelt ut fra likestillingshensyn enn c) like årlige innbetalinger og ulike årlige utbetalinger for de to kjønn.»

4.2.3 Høringsinstansenes merknader

Akademikerneer i sin høringsuttalelse enig med utvalget i at pensjonsmessig likebehandling innebærer ordninger hvor årlige innbetalinger og årlige utbetalinger er like for de to kjønn. I den grad det ikke er mulig eller ønskelig å lage løsninger som tilfredsstiller dette, mener Akademikerne som utvalget at ordninger hvor ulike årlige innbetalinger gir like årlige utbetalinger er mer akseptabelt ut fra likestillingshensyn enn like årlige innbetalinger og ulike årlige utbetalinger for de to kjønn.

Kommunenes Sentralforbund og De selvstendig kommunale pensjonskasser slutter seg i det alt vesentlige også til utvalgets vurderinger omkring pensjonsmessig likebehandling. De viser i sine høringsuttalelser bl.a. til at de er enige med utvalget i at dersom det må velges om det skal betales forskjellig premie for samme årlig pensjon eller lik premie som gir forskjellig pensjon, så vil alternativet med samme årlige pensjon være mest tilfredsstillende ut fra likestillingshensyn

Sparebankforeningen i Norge uttaler i sin høringsuttalelse, datert 23. november 2001, at det i forbindelse med kjønnsmessig likebehandling blir galt å vurdere alderspensjonen isolert, og viser bl.a. til at de fleste bedrifter også tegner andre pensjoner og forsikringer med forskjellige innbetalinger for menn og kvinner. Ser man alle ordninger i sammenheng peker foreningen på at det ikke blir store forskjeller i innbetalingene mellom kvinner og menn. Dette tilsier etter foreningens oppfatning ikke altfor omfattende endringer i alderspensjonsordningene.

4.2.4 Departementets vurdering

På bakgrunn av de statistiske egenskapene som kan knyttes til de to kjønn, vil en årlig alderspensjon for kvinner med større sannsynlighet komme til utbetaling, og er derfor også forventningsvis dyrere å finansiere for et livsforsikringsselskap eller pensjonskasse, enn samme årlige alderspensjon for menn, dersom det er dødelighetsarv knyttet til pensjonen. For at disse pensjonsinnretningene skal fungere etter hensikten er det derfor behov for å sikre innretningene inntekter som reflekterer kjønns sammensetningen hos de forsikrede.

Høyere premier for kvinner enn for menn medfører, alt annet likt, at kvinner vil ha en større oppspart pensjonskapital enn menn i samme ordning. Dette kan gi grunnlag for like store årlige utbetalinger for begge kjønn, og derigjennom at kvinner i gjennomsnitt oppnår en høyere samlet alderspensjon enn menn. Dersom det gis like innbetalinger til pensjonsordningen for de to kjønn, vil årlig alderspensjon være forskjellig, mens gjennomsnittlig samlet pensjon over hele pensjonsperioden vil være lik.

Spørsmålet om likebehandling av kvinner og menn i pensjonsforhold ble også drøftet i Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) Om lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven). På side 77 og 78 heter det bl.a.:

«Departementet har merket seg synspunkter som går ut på at årlig utbetaling bør være lik, og at forventet samlet utbetaling ikke er relevant. Bakgrunnen for spørsmålet er at i gjennomsnitt vil en kvinnelig pensjonist leve om lag 4 år lenger enn en mannlig pensjonist. Det betyr at pensjonsutbetalingene i gjennomsnitt skal finansieres i flere år for en kvinne enn for en mann.

[...]

Fra et økonomisk synspunkt kan likhet i samlet utbetaling være viktigst, men det har også vært pekt på at likhet i årlig utbetaling er viktig. I et sosialforsikringssystem som folketrygden er det naturlig at årlige ytelser er like for kvinner og for menn. I ordninger som er knyttet til et arbeidsforhold, kan det derimot argumenteres for at det sentrale må være lik lønn til kvinnelige og mannlige arbeidstakere for samme arbeid, og at kvinner og menn har samme adgang til andre lønnsrelaterte ytelser.

Departementet vil bemerke at det synes relevant å knytte vurderingen av «likhet» til det sentrale elementet i den avtalen som inngås. I en innskuddsordning vil det være innskuddet arbeidsgiver og arbeidstaker inngår en avtale om, og det er derfor rimelig at likhetsvurderingen knyttes til innskuddets størrelse. I en ytelsesbasert ordning er avtaleforholdet prinsipielt svært forskjellig fra innskuddsordningene, i og med at avtaleforholdet da er knyttet til en bestemt årlig ytelse målt som andel av sluttlønn.

[...]

Departementet anser det forslaget som er lagt til grunn i proposisjonsutkastet å gi en god balanse mellom hensynet til likebehandling av kvinner og menn, til kvinners stilling i arbeidsmarkedet og til forsikringsfaglige spørsmål. Departementet foreslår i forslaget § 5-3 annet ledd at det skal være adgang til å betale høyere innskudd for kvinner, slik utvalget foreslo. [...] Departementet vil dessuten ta initiativ til at spørsmålet om kjønnsnøytrale premier utredes på bred basis.»

I Innst. O. nr. 2 (2000-2001) til innskuddspensjonsloven ga komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Kristelig Folkeparti, Senterpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Venstre, sin tilslutning til regjeringens vurderinger når det gjelder forholdet mellom kvinner og menn, og sluttet seg til regjeringens forslag til § 5-3 (2).

I de ytelsesbaserte ordningene fastsettes medlemmenes årlige pensjonsytelser av foretaket i ordningens regelverk. I disse ordningene skal medlemmene likebehandles i forhold til årlige ytelser, uavhengig av kjønn. I de innskuddsbaserte ordningene, hvor medlemmene ikke har rett til en bestemt årlig alderspensjon, men til bestemte årlige innskudd, likebehandles medlemmene i utgangspunktet i forhold til innskuddenes størrelse. Like årlige innskudd innebærer at kvinnelige og mannlige ansatte i gjennomsnitt vil få utbetalt like mye i samlet pensjon fra ordningen. Foretaket har imidlertid etter gjeldende regler i innskuddspensjonsloven anledning til å betale høyere innskudd til kvinner enn til menn slik at de to kjønn beregningsmessig får lik årlig pensjon, uten at dette kommer i konflikt med kravet om likebehandling av de ansatte.

Som det framgår ovenfor innebærer likebehandlig i innskuddsbaserte pensjonsordninger i utgangspunktet lik rett til pensjonsinnskudd, mens likebehandling i tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordningene har vært vurdert i forhold til årlig pensjon. Den vanligste kombinasjonen av alders-, uføre- og etterlattepensjoner i de ytelsesbaserte ordningene i dag gir om lag lik premie for kvinner og menn i disse ordningene. Situasjonen fremover er imidlertid påvirket av flere forhold. Blant annet vil andelen gifte/samboere kunne være av betydning for tegningen av etterlattepensjoner. Videre vil kanskje muligheten til å opprette innskuddsbaserte alderspensjonsordninger med gunstig skattemessig behandling bidra til at andelen ordninger med kun alderspensjon vil øke.

Utvalget anser i NOU 2001: 27 at kollektive pensjonsordninger i arbeidsforhold hvor årlig innbetaling er lik for de to kjønn, og dette leder til like årlige ytelser, er de eneste ordninger som faller inn under hva som kan forstås som pensjonsmessig likebehandling. Utvalget uttaler videre at ordninger der ulike årlige innbetalinger gir like årlige utbetalinger er mer akseptabelt ut fra likestillingshensyn enn ordninger der like årlige innbetalinger gir ulike årlige

utbetalinger for de to kjønn. Departementet legger for det etterfølgende i proposisjonen, og for forslag som her fremmes, til grunn utvalgets vurdering av pensjonsmessig likebehandling og akseptabel forskjellsbehandling av de to kjønn.

4.3 Om kjønnsnøytralitet i private tjenestepensjonsordninger

4.3.1 Bakgrunn

Livsforsikring omfatter produkter med risikodekning, sparing, eller en kombinasjon av disse. I risikodekning inngår dekninger som medfører utbetaling ved død eller opplevelse og uførhet. Felles for produkter med risikodekning er at forsikredes kjønn vil ha betydning for den premie som må betales for en gitt dekning.

Ulik risiko medfører at det skal betales ulike premier for kvinner og menn i ytelsesbaserte ordninger, dersom dette er nødvendig for å sikre begge kjønn like store årlige ytelser. Dette gjelder ikke bare alderspensjon etter lov om foretakspensjon, men også eventuelle uføre- og etterlattepensjoner etter denne loven. Dette gjelder selv om disse ytelsene tegnes som tilleggsytelser til innskuddsbasert alderspensjon.

Innskuddspensjon inneholder ikke dødelighetsarv i oppsparingsperioden. Ved pensjonsalder kan medlemmene velge om pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring med dødelighetsarv eller, dersom ikke annet fremkommer i ordningens regelverk, opprettholdes som en sparekontrakt. Hvis medlemmene velger utbetalinger fra en ren sparekontrakt vil samme pensjonskapital med lik forvaltning og utbetalingsperiode gi like stor årlig alderspensjon og lik samlet utbetaling for kvinner og menn. Rene spareordninger faller således inn under hva utvalget karakteriserer som pensjonsmessig likebehandling, jf. punkt 4.2.2. Dersom kapitalen ved pensjonsalder imidlertid konverteres til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv, vil premietariffer som bygger på forutsetninger om kjønn legges til grunn, som i ytelsesbaserte ordninger. Dette vil som følge av ulik dødelighet gi seg utslag i lavere årlig alderspensjon for kvinner enn for menn for samme pensjonskapital. I en innskuddsbasert ordning kan det for øvrig etter gjeldende rett betales høyere innskudd (innskuddspremie) for kvinner enn for menn. Hensikten er i tilfelle at de to kjønn forventningsmessig skal få om lag like stor årlig alderspensjon.

4.3.2 Utvalgets vurdering vedrørende kjønnsnøytralitet i private tjenestepensjonsordninger

Lik årlig alderspensjon kan oppnås gjennom at det innbetales forskjellig premie for kvinner og menn. Dette er bare tilfellet for produkter med dødelighetsarv (dvs. produkter med risiko knyttet til liv). Rene spareprodukter vil kunne gi like årlige ytelser for de to kjønn ved like innskudd, og således tilfredsstille det utvalget anser som pensjonsmessig likebehandling, jf. punkt 4.2.2. Utvalget har derfor i utredningen fokusert på kjønnsnøytralitet i tilknytning til produkter med dødelighetsarv.

I utvalgets vurdering av pensjonsmessig likebehandling fremgår det at utvalget anser ordninger med ulik årlig innbetaling og lik årlig utbetaling som mer akseptable ut fra likestillingshensyn enn ordninger basert på lik årlig inn-

betaling og ulik årlig utbetaling for de to kjønn. Av dette følger det at tradisjonelle ytelsesbaserte ordninger av utvalget anses for å være tilfredsstillende ut fra likestillingshensyn. Utvalget ser derfor i hovedsak nærmere på engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon og innskuddspensjon etter innskuddspensjonsloven, fordi pensjonskapitalen i utbetalingsperioden i disse ordningene skal eller kan konverteres til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv. Lik årlig innbetaling vil da kunne gi ulik årlig utbetaling for de to kjønn.

4.3.3 Høringsinstansenes merknader

Flere høringsinstanser, deriblant *Akademikerne* og *Finansforbundet*, støtter utvalget i vurderingen at de ytelsesbaserte ordningene fungerer tilfredsstillende, også i likestillingssammenheng. *Kredittilsynet* legger også dette til grunn «dersom det velges en pensjonsmessig likebehandling mellom kvinner og menn som innebærer ulik innbetaling, men like store årlige pensjonsytelser for kvinner og menn».

Høringsinstansene er i større grad delt i oppfatningen av kjønnsnøytralitet i tilknytning til de innskuddsbaserte ordningene, og da særlig ordninger etter innskuddspensjonsloven. *Den norske Aktuarforening* (Aktuarforeningen) peker i sin høringsuttalelse på at spørsmålet om kjønnsnøytralitet også er relevant i tilknytning til spareprodukter, i tillegg til produkter med dødelighetsarv. Aktuarforeningen skriver bl.a.:

«Dersom det anses nødvendig å foreta en endring for innskuddsbaserte ordninger, bør forslaget til NOU-en vurderes sammen med andre forslag, som høyere innbetaling for kvinner enn for menn uansett utbetalingsform, og gjerne kombinert med lengere minste utbetalingsperiode for kvinner.»

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) deler Aktuarforeningens syn på spørsmålet omkring kjønnsnøytralitet og forholdet til spareprodukter. FNH går imidlertid noe lenger i sin uttalelse og skriver bl.a.:

«Ut fra Kvidal-utvalgets mandat går det frem at det er fastsettelse av 'forsikringspremie' som er hovedtema. Ut fra mandatet til utvalget og vektleggingen av ulike tema (bl.a. kjønnsnøytralitet i ytelsesbaserte pensjonsordninger), er det naturlig at fokus ikke har vært på rene spareordninger. FNH mener derfor at det er naturlig med et forslag som også omfatter spareordninger, og som dermed i minst like stor, og kanskje ennå større, grad kan ivareta intensjonen om kjønnsnøytralitet. FNH mener ut fra dette at forslaget til endring som er gitt over, vil være et bedre alternativ for å ivareta kjønnsnøytralitet i hele innskuddsmarkedet, enn det forslaget i NOU-en gir. Dette synet har også gyldighet dersom en eventuelt skulle foretatt vurderinger uavhengig av Ot.prp. nr. 33.»

Verdipapirfondenes Forening deler ikke FNHs og Aktuarforeningens oppfatning om at et forslag om høyere innbetaling for kvinner enn menn bør gjelde uansett om utbetalingen skjer fra en spare- eller forsikringskontrakt. Verdipapirfondenes Forening støtter utvalgets vurdering om at rene pensjonsspareavtaler, dvs. avtaler uten forsikringselement, verken i opptjenings- eller utbetalingsperioden skal berøres av et slikt forslag. En ren spareavtale vil slik foreningen påpeker kunne gi like årlige ytelser for kvinner og menn ved like inn-

skudd. Det vil derfor etter foreningens oppfatning være i strid med intensjonen om kjønnsnøytralitet dersom innskuddene gjøres større for kvinner enn for menn også i ordninger uten dødelighetsarv.

Norske Pensjonskassers Forening(NPF) deler Verdipapirfondenes Forenings syn om at like årlige premier for begge kjønn i en ren spareordning vil kunne gi like årlige ytelser og således innebære kjønnsnøytralitet. NPF trekker i sin høringsuttalelse fram at kjønnsnøytralitet vil være tilfredsstillende ivaretatt for ordninger med forsikring i utbetalingsfasen, når det er krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn. *Akademikerne* er også av den oppfatning at høyere innskudd for kvinner enn for menn kun skal komme til anvendelse i forsikringer med dødelighetsarv.

Datatilsynet uttaler for øvrig mer generelt at kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger, også i privat sektor, vil kunne ses på som en styrking av kvinners rettsvern.

4.3.4 Departementets vurdering

Departementet registrerer at like årlige ytelser for produkter med dødelighetsarv kun kan oppnås gjennom at det innbetales forskjellig premie (eller innskuddspremie) for kvinner og menn. For rene spareprodukter vil imidlertid like innskudd kunne gi like årlige ytelser for de to kjønn. Slike produkter tilfredsstiller således det utvalget karakteriserer som pensjonsmessig likebehandling. Departementet slutter seg derfor til utvalgets vurdering av at spørsmålet om kjønnsnøytralitet er særlig relevant i tilknytning til produkter med dødelighetsarv (dvs. i en engangsbetalt alderspensjonsordning eller en innskuddspensjon som er konvertert til forsikring).

5 Alternative virkemidler for større pensjonsmessig likebehandling

5.1 Virkemidler vurdert av utvalget med sikte på å oppnå større pensjonsmessig likebehandling av kjønn

De kollektive private tjenstepensjonsordningene er regulert i foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. I tillegg må pensjonsordningene følge de aktuelle reglene fastsatt i forsikringsvirksomhetsloven, forsikringsavtaleloven og verdipapirfondloven. I skatteloven er det gitt særlige regler om bl.a. inntektsfradrag for ordninger som følger bestemmelsene i de to tjenstepensjonslovene.

Utvalget har i utredningens kapittel 8 vurdert seks alternative virkemidler for å oppnå større pensjonsmessig likebehandling i de kollektive private tjenstepensjonsordningene som er gunstig skattemessig behandlet. Virkemidlene er rettet inn mot at årlige ytelser skal være like for de to kjønn:

- a) «Kjønnsnøytral premietariff». Det vil si identisk premietariff for kvinner og menn i samme pensjonsordning. En slik premietariff innebærer like pensjonsytelser for samme pensjonskapital for to personer av motsatt kjønn. Se punkt 5.2.
- b) Krav om høyere innbetaling for kvinner enn for menn i ordninger med engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon der dødelighetsarv er knyttet til pensjonen. Herunder drøftes også en innsnevring av adgangen for den enkelte til å velge sparing eller forsikring i utbetalingsperioden, for å forhindre ulik årlig pensjon som følge av at personer velger ulike utbetalingsalternativer. Se punkt 5.3.
- c) «Kjønnsnøytrale systemer». Det vil si krav om at deknningene i de enkelte ordningene er sammensatt slik at pensjonskostnadene for foretakene blir om lag lik for kvinner og menn. Se punkt 5.4.
- d) Tilskuddsordning for engangsbetalt alderspensjon og for innskuddspensjon ved konvertering til forsikring. Se punkt 5.5.
- e) Endrede informasjonskrav rettet mot pensjonsinnretninger hvor innbetalingene er ulike for de to kjønn, slik at det ikke blir fokusert på slike forskjeller. Se punkt 5.6.
- f) Krav om at foretaket skal etterspørre pensjonsprodukter som gir like årlige innbetalinger og ytelser for de to kjønn, for å kunne opprette en pensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. Se punkt 5.7.

Hvor dyptgripende konsekvenser de ulike virkemidlene har for pensjonsinnretningene, foretakene og arbeidstakerne vil kunne variere. Dette vil det gjøres nærmere rede for nedenfor.

5.2 Kjønnsnøytrale premietariffer

Kjønnsnøytrale premietariffer vil si identisk premietariff for kvinner og menn i samme pensjonsordning. Det vil si at premien for hver enkelt ytelse sett sepa-

rat ikke tar hensyn til at risiko avhenger av forsikringstakers kjønn. En slik premietariff innebærer at det i ordningen reelt foretas en omfordeling av de innbetalte midlene mellom kjønnene. Dette vil således gi grunnlag for at like årlige innbetalinger kan gi like årlige ytelser for de to kjønn (dvs. pensjonsmessig likebehandling), jf. punkt 4.2.

Utvalget ble i mandatet særlig bedt om å vurdere de forsikringsmessige sidene ved «kjønnsnøytrale premier» (kjønnsnøytrale premietariffer) bl.a. i forhold til kravet i forsikringsvirksomhetsloven om at et forsikringsselskap skal benytte premier som står i et rimelig forhold til den risiko som overtas og i forhold til selskapets økonomi.

Kjønnsnøytrale premietariffer er det mest omfattende alternativet av de seks virkemidlene utvalget har vurdert. Dette virkemiddelet ble derfor behandlet i et eget kapittel av utvalget, jf. kapittel 9 i utvalgets utredning. For en nærmere redegjørelse og drøfting av kjønnsnøytrale premietariffer i denne proposisjonen, vises det til kapittel 6.

5.3 Endringer i regelverket i forhold til krav om høyere innbetalinger for kvinner enn for menn

Dersom det i innskuddspensjonsloven fastsettes at det skal betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, muliggjør dette like årlige ytelser for kontrakter som konverteres til forsikring med dødelighetsarv. Likeledes vil høyere innskuddspremie for kvinner enn for menn i engangsbetalt alderspensjon også kunne gi like årlige ytelser.

Innskuddspensjonsloven legger imidlertid til grunn en individuell konverteringsadgang til forsikring ved pensjonsalder, dersom ikke annet følger av ordningens regelverk. Videre er det både i innskudds- og foretakspensjonsloven valgmuligheter knyttet til utbetalingsperiodens lengde. Dette er forhold som gjør at det etter gjeldende rett vil være knyttet betydelig usikkerhet til om høyere premieinnbetaling for kvinner enn for menn vil gi like årlige ytelser for de to kjønn.

Et krav om høyere innbetaling for kvinner enn for menn i ordninger med engangsbetalt alderspensjon og innskuddspensjon, hvor dødelighetsarv er knyttet til pensjonen, kan gjennomføres uten store lovtekniske endringer. Et krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn vil imidlertid kunne få betydning for det enkelte foretaks kostnader ved mannlig og kvinnelig arbeidskraft. Eventuelle arbeidsmarkedsvirkninger av et slikt krav må derfor vurderes nøye.

Dette virkemiddelet står sentralt i utvalgets innstilling som følge av at utvalget går inn for å gjøre et slikt krav gjeldende. I proposisjonen er det derfor lagt opp til en egen gjennomgang av dette virkemiddelet i kapittel 7.

5.4 Kjønnsnøytrale systemer

5.4.1 Bakgrunn

I ytelsesbaserte ordninger er premien for alders- og uførepensjon typisk høyere for kvinnelige enn mannlige arbeidstakere. Etterlattepensjon er imidlertid dyrere å sikre for en mann enn for en kvinne når ytelsene settes likt. I ytelses-

baserte ordninger kan derfor en tilnærmelsesvis lik årlig samlet premie oppnås for kvinner og menn ved at det kreves en bestemt produktsammensetning og ytelsesforhold. Den samlede premie for en kvinne og en mann i samme alder vil i slike tilfeller kunne fremstå som tilnærmet kjønnsnøytral.

Innenfor tariffbaserte ordninger, som f.eks. i kommunesektoren, er det gitt føringer vedrørende tegning av både alders-, uføre- og etterlattepensjon og som bidrar til at samlet premie for hele forsikringsforholdet ikke blir så ulikt for kvinner og menn i ordningene. Alle kommuner her i landet må således ha en kollektiv pensjonsordning, og med samme ytelsessammensetning. Slike føringer er ikke gitt for private kollektive tjenestepensjoner.

5.4.2 Utvalgets vurdering

Utvalget har definert et kjønnsnøytralt system som en produkt- og ytelsessammensetning (alders-, uføre- og etterlattedekning) som er slik at samlet årlig premie blir om lag like stor for en kvinne og en mann. Utvalget anser et krav om at foretakene skal ha et slikt system som lite aktuelt. I den forbindelse uttaler utvalget på side 67 i utredningen:

«I forhold til private kollektive tjenestepensjonsordninger innenfor skatteloven, vil det etter utvalgets vurdering være svært betenkelig å pålegge alle ordninger å ha et slikt omfang på ytelsene at disse tilfredsstiller 'definisjonen' av et kjønnsnøytralt system. Det vil kunne øke de kollektive tjenestepensjonskostnadene vesentlig for de foretakene som ikke hadde tenkt seg den aktuelle ytelseskombinasjonen, og vil således kunne svekke mange foretaks interesse for å ha slike ordninger, eventuelt bidra til å redusere lønn og annen kompensasjon til de ansatte. I tillegg vil det være vanskelig å sikre at en slik produktsammensetning faktisk vil gi like årlige ytelser for de to kjønn dersom alderspensjonen er innskuddsbasert, jf. problemstillingene i tilknytning til kapittel 10. Utvalget har derfor ikke vurdert nærmere hvordan en slik produkt- og ytelsessammensetning vil se ut, ...»

5.4.3 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet viser i sin høringsuttalelse til at ovennevnte virkemiddel er av en slik art at utvalget ikke har funnet grunn til å bruke ressurser på utrede det nærmere. Kredittilsynet sier seg enig i en slik vurdering.

5.4.4 Departementets vurdering

Utvalget har definert et kjønnsnøytralt system som en produkt- og ytelsessammensetning (alders-, uføre- og etterlattedekning) som er slik at samlet årlig premie blir om lag like stor for en kvinne og en mann. Departementet anser at et krav om et slikt system vil redusere fleksibiliteten i tjenestepensjonsordningene og derigjennom kunne redusere foretakenes interesse for slike ordninger. Videre vil et kjønnsnøytralt system være vanskelig å etablere i ordninger hvor alderspensjonen er innskuddsbasert. Departementet slutter seg derfor til utvalgets vurdering om at et kjønnsnøytralt system er et lite aktuelt virkemiddel for å oppnå større pensjonsmessig likebehandling.

5.5 Tilskuddsordning for engangsbetalt alderspensjon og for innskuddspensjon ved konvertering til forsikring

5.5.1 Bakgrunn

Gjenspeiler premietariffen ulik risiko for kvinner og for menn, vil et tilskudd til foretaket eller pensjonsinnretningen kunne kompensere for denne forskjellen, slik at en kvinne og en mann oppnår lik årlig pensjon uten at foretakets pensjonskostnader blir forskjellig for de to kjønn.

Tidspunktet for når et slikt tilskudd eventuelt bør gis vil kunne avhenge av ordningens utforming. For innskuddspensjon kan nådd pensjonsalder være et slikt tidspunkt. For engangsbetalt alderspensjon må det eventuelt vurderes et annet tidspunkt for tilførsel av kapital, i og med at dødelighetsarven der fremkommer fra første premieinnbetaling.

Det kan tenkes alternative former for finansiering av en slik tilskuddsordning, herunder for eksempel statlige tilskuddsordninger. Slike løsninger har utvalget ikke vurdert. Det vises i denne sammenheng til mandatet hvor det fremgår at «evt. kostnader ved de skisserte løsningene skal dekkes innenfor de berørte pensjonsordningene». For at en tilskuddsordning skal være provenynøytral for staten vil det være mest naturlig at foretakene betaler for tilskuddene.

5.5.2 Utvalgets vurdering

Om en slik tilskuddsordning uttaler utvalget på side 66 følgende: «Virkemiddel D, med en tilskuddsordning for kvinner, vurderes heller ikke av utvalget som særlig aktuelt. Ordningen vil ha klare fellestrekk med hensyn til utjevningsmekanismene i kapittel 9. Utvalget har derfor valgt å ikke gå nærmere inn på denne løsningen i den videre utredning.»

5.5.3 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet viser til at ovennevnte virkemiddel er av en slik art at utvalget ikke har funnet grunn til å utrede det nærmere. Kredittilsynet er i sin høringsuttalelse enig i en slik vurdering.

5.5.4 Departementets vurdering

Departementet slutter seg til utvalgets vurdering.

5.6 Informasjonskrav til foretakene

5.6.1 Bakgrunn

Livsforsikringsselskapene har i dag en praksis hvor de oppgir premie pr. medlem til foretaket. Beregnes premien på bakgrunn av kjønnsspesifikk risiko, kan lik årlig alderspensjon for kvinner og menn oppnås ved at det betales inn mer for kvinner enn for menn. Betales ulik premie for de to kjønn, men en ønsker at denne skal fremstå som lik, kan dette gjøres ved at foretaket presenteres en veid gjennomsnittspremie av de to kjønnsspesifikke premiene. Dette krever at pensjonsinnretningen ikke oppgir den reelle premie pr. person til foretaket.

5.6.2 Utvalgets vurdering

Utvalget har ikke ansett det som hensiktsmessig å utrede virkemiddel E nærmere, og uttaler på side 67:

«I dagens private kollektive tjenstepensjonssystem avdekkes pensjonskostnadene for arbeidsgiver på individnivå. Dersom de to kjønns reelle pensjonskostnader gjøres mindre tydelige, ved at for eksempel kun gjennomsnittspremien for de to kjønn oppgis, vil dette etter utvalgets oppfatning kunne anses som om en beveger seg i en annen retning i forhold til utviklingen med hensyn til økt gjennomsiktighet eller åpenhet («transparency») som tilstrebes i forsikringslovgivningen for øvrig. Videre vil de reelle pensjonskostnader for de to kjønn også bli avdekket for det tilfellet at innbetalingene skal inn på individuelle konti.»

5.6.3 Høringsinstansenes merknader

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) mener at en bør ha som utgangspunkt å unngå at kjønn isolert sett fører til forskjellige kostnader og pensjonsytelser. AAD antar videre i sin høringsuttalelse at det må arbeides videre ut fra mål om mer kjønnsnøytrale pensjonsordninger med utgangspunkt i noen angitte kriterier. AAD skriver bl.a.:

«Det kan være grunn til å se på alternative finansieringsmodeller innenfor LOF [Lov om foretakspensjon]. Hvis foretaket kunne betale en tilskuddsprosent til ordningen felles for alle ansatte, ville kostnaden for menn og kvinner oppfattes lik, selv om den underliggende kostnaden er ulik.

[...]

For LOI [Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold] kunne man tenkt seg en modell med bedriftsintern utjevning av tilskudd for kvinner og menn. [...]

Ulempen med modellen ville være at det endelige bokførte tilskuddet for den ansatte i ordningen ikke ville være det samme som tilskuddet foretaket betalte til ordningen, og derfor skape informasjonsproblemer. Utvalget har i pkt. 8.3.5 på bakgrunn av slike vurderinger forkastet denne type modeller.»

Kredittilsyneter av en annen oppfatning og uttaler bl.a.:

«Konkurranseflateutvalget la i NOU 2000: 9 «Konkurranseflater i finansnæringen» til grunn at det skal skapes konkurransedyktige og konkurransefremmende rammevilkår for norske finansinstitusjoner og finansielle aktører. I NOU 2001: 24 «Ny livsforsikringslovgivning» (Banklovkommisjonens utredning nr. 7) uttalte Banklovkommisjonen at en forutsetning for effektiv konkurranse mellom selskapene i kollektivmarkedet vil være at det foreligger tilstrekkelig gjennomsiktighet når det gjelder prissetting og egenskaper ved de ulike produkter eller produktelementer som blir tilbudt fra selskapenes side. En tilsvarende målsetning vil måtte stilles til selskapenes pristariffer og andre vilkår. Det ble i utredningen lagt vesentlig vekt på å utvikle et rammeverk for utforming av pristariffer som kan gi grunnlag for effektiv konkurranse i livsforsikringsmarkedet.»

Kredittilsynet støtter utvalgets vurdering om at det ikke er hensiktsmessig å utrede dette virkemiddelet nærmere.

5.6.4 Departementets vurdering

Departementet slutter seg til utvalgets vurdering. Departementet legger vekt på betydningen av informasjon om reelle pensjonskostnader, og vil peke på at et krav om at kun gjennomsnittlig pensjonspremie presenteres foretaket vil bidra til å tilsløre de faktiske kostnadene for de to kjønn. Åpenhet og klarhet ved alle sider ved forsikringsproduktet, må generelt være et mål.

5.7 Krav om at foretakene skal etterspørre pensjonsprodukter med like årlige premier og ytelser

Danmark har i lov nr. 134 av 25. februar 1998 om «ligebehandling av mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger», innført en plikt for foretak i Danmark til å etterspørre kollektive tjenstepensjonsprodukter som tilfredsstiller det lovmessige kravet om likebehandling av kvinner og menn. Dette innebærer at det er krav i tjenstepensjonsordningene om at årlige innbetalinger og årlige ytelser skal være like for de to kjønn. Ved beregning av innbetalinger og ytelser skal det således anvendes et felles kjønnsgrunnlag, dvs. en kjønnsnøytral premietariff. Dette medfører at det etter lovens ikrafttredelse ikke lenger skal være mulig å anvende forskjeller i kvinner og menns gjennomsnittlige levealder og uførehypighet som begrunnelse for ulike pensjonsinnbetalinger og ytelser. Nedenfor i kapittel punkt 6.1.5 redegjøres det nærmere for forholdene i Danmark og det gis her en vurdering av dette virkemiddelet.

6 Kjønnsnøytrale premietariffer

6.1 Om kjønnsnøytrale premietariffer

6.1.1 Innledning

Kjønnsnøytrale premietariffer vil si identisk premietariff for kvinner og menn i samme pensjonsordning. Det vil si at premien for hver enkelt ytelse sett separat, ikke tar hensyn til at faktisk risiko avhenger av forsikringstakers kjønn. Dette innebærer at like årlige innbetalinger gir like årlige ytelser for de to kjønn, og at det reelt foretas en omfordeling av de innbetalte midlene mellom forsikringsavtaler som dekker ulike kjønn.

Kjønnsnøytrale premietariffer kan konstrueres på flere ulike måter. For å unngå over- eller underfondering innenfor forsikringsbestanden i forhold til forpliktelsene pensjonsinnretningen overtar, må en eventuell kjønnsnøytral tariff beregnes ut fra gjennomsnittsverdier med hensyn til dødelighets- og uførisikoen for kvinner og menn i bestanden. En slik premietariff kan i prinsippet sikre at årlige innbetalinger og årlige pensjonsytelser blir like for kvinner og menn, og samtidig at totale inntekter og utgifter i forsikringsbestanden balanserer.

6.1.2 Alternative konstruksjoner av kjønnsnøytrale premietariffer og avsetninger

Den grunnleggende tanken bak en kjønnsnøytral premietariff, basert på risikovurdering av den aktuelle forsikringsbestanden, er at premietariffen skal fastsettes slik at innbetalte premier og forventede utbetalinger balanserer for bestanden sett under ett.

En kjønnsnøytral premietariff endrer ikke de bakenforliggende forskjellene i risiko mellom kvinner og menn. En kjønnsnøytral premietariff innebærer derfor at premien for enkelte forsikringsdekninger og enkelte forsikrede blir større eller mindre enn det som er nødvendig for å dekke forsikringsselskapets eller pensjonskassens forventede utbetalinger, og kan innebære det samme for de enkelte forsikringsavtaler og ordninger. De nærmere virkninger av en kjønnsnøytral premietariff avhenger av hvilken bestand premietariffen er basert på. Med bestand menes her den gruppe av forsikringsavtaler den kjønnsnøytrale premietariffen er fastsatt for. Utvalget har vurdert tre ulike slike forsikringsbestander.

Alternativ 1 (foretaksmodellen): Det fastsettes en kjønnsnøytral premietariff for hver pensjonsordning. Premietariffen er basert på den enkelte ordnings bestand av forsikrede. Det vil si at kvinner og menn vil få samme årlige pensjon for samme innbetaling innen samme pensjonsordning. Pensjonskostnadene kan dermed variere mellom ulike ordninger i samme pensjonsinnretning, avhengig av kjønnssammensetningen i det enkelte foretak. For foretaket vil pensjonskostnader (og ytelser) være uavhengig av kjønnssammensetningen for øvrig i den enkelte pensjonsinnretning.

Alternativ 2 (selskapsmodellen): Det fastsettes en kjønnsnøytral premietariff for hver pensjonsinnretning (livsforsikringsselskap eller pensjonskasse). Det vil si at kvinner og menn får samme årlige pensjonsytelser for samme innbetaling hos samme pensjonsinnretning. Premietariffen er felles for alle forsikringstakerne hos pensjonsinnretningen, og basert på den samlede forsikringsbestand i hver enkelt innretning. Pensjonskostnader (og ytelser) kan dermed variere mellom innretninger, avhengig av kjønns sammensetningen.

Alternativ 3 (bransjemodellen): Det fastsettes en kjønnsnøytral premietariff for alle pensjonsinnretningene. Premietariffen er felles for alle, og basert på den samlede forsikringsbestand på tvers av ulike pensjonsinnretninger. Det vil si at kvinner og menn får samme årlige pensjonsytelser for samme innbetaling, uavhengig av hvilken pensjonsinnretning som er valgt. I dette tilfellet vil en premieutjevningsordning eller risikopool være nødvendig for at pensjonskostnader (og ytelser) skal være uavhengig av kjønns sammensetningen hos de enkelte pensjonsinnretningene.

I det videre gis en nærmere vurdering av fordeler og ulemper ved de ulike alternativene både for pensjonsinnretningene, forsikringstakerne (foretakene) og de forsikrede (medlemmene). Framstillingen bygger på kapittel 9 i NOU 2001: 27. I utredningen går det bl.a. fram at virkningen av kjønnsnøytral premietariffering på det private kollektive tjenstepensjonsmarkedet vil være avhengig av om ordningen er ytelses- eller innskuddsbasert, og om det er foretaket eller medlemmet som har rett til det overskuddet kontraktene genererer. Særskilte virkninger for innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger er nærmere omtalt under punkt 6.1.4.

Nærmere om foretaksmodellen

I utvalgets alternativ 1 (foretaksmodellen) vil den totale premien for den enkelte ordning i utgangspunktet tilsvare den premien ordningen også måtte ha betalt ved en kjønns spesifikk risikovurdering. Det kjønnsnøytrale ligger således i det at ordningens samlede premier fordeles mellom ordningens kvinnelige og mannlige medlemmer, slik at pensjonsytelsene ikke blir påvirket av medlemmets kjønn. Det enkelte foretaks samlede pensjonskostnader endres imidlertid ikke i forhold til dagens kjønns spesifikke tarifferingspraksis. Om arbeidskraftskostnaden blir lik for foretakets kvinnelige og mannlige arbeidstakere, vil avhenge av om ordningen er innskudds- eller ytelsesbasert, jf. omtale i punkt 6.1.4.

Foretaksmodellen innebærer at en på foretaksnivå (dvs. for den enkelte pensjonsordning) i utgangspunktet vil komme til den samme størrelsen på forsikringsfondet om en beregner med utgangspunkt i en kjønns spesifikk risikovurdering eller med utgangspunkt i den kjønnsnøytrale premietariffen.³⁾ Utvalget peker imidlertid på at avvik vil oppstå på det tidspunkt kjønns sammensetningen i pensjonsordningen er forskjellig fra det som er lagt til grunn i den kjønnsnøytrale premietariffen. Endres ikke beregningsgrunnlaget for premietariffen løpende ved slike endringer i kjønns sammensetningen vil pen-

³⁾ For å sikre pensjonsinnretningens oppbygging av reserver for å møte forsikringsforpliktelsene, er det i forsikringsvirksomhetsloven § 8-2 inntatt en bestemmelse om at selskapet i sin årsbalanse skal gjøre avsetninger til et forsikringsfond. Fondet består av flere avsetningskomponenter og utgjør sammen med sikkerhetsfondet de forsikringsmessige avsetningene.

sjonsinnretningene stå overfor en risiko knyttet til kjønns sammensetningen i bestanden.

Nærmere om selskapsmodellen

I utvalgets alternativ 2 (selskapsmodellen) fastsettes premietariffen kjønnsnøytralt i den enkelte pensjonsinnretning, på bakgrunn av pensjonsinnretningens forsikringsbestand. Premien i de ulike pensjonsinnretningene vil dermed i prinsippet være uavhengig av kjønns sammensetningen i den enkelte ordning, men i stedet reflektere kjønns sammensetningen i pensjonsinnretningens forsikringsbestand. Dette innebærer at ulike ordninger vil kunne bli møtt med ulike premiekrav i ulike forsikringsselskaper, avhengig av kjønns sammensetningen i selskapets samlede bestand av ordninger. Isolert sett fører dette til at arbeidskraftskostnadene for det enkelte foretak som oppretter pensjonsordning i livsforsikringsselskap, i stor grad vil kunne være uavhengig av kjønns sammensetningen i foretaket.

Utvalget viser til at ulike premier i ulike forsikringsselskaper kan skape ustabilitet. Dette skyldes at foretakene systematisk har et økonomisk incentiv til å søke seg bort fra selskaper som har fått en forsikringsbestand med risiko som genererer høy premie. Dette kan skje gjennom flytting eller avvikling av ordninger, og ved at nytegninger i selskapet stopper opp. Foretak vil alternativt også kunne velge å opprette egen pensjonskasse.

Selskapsmodellen innebærer at en på selskapsnivå i utgangspunktet vil komme til den samme størrelsen på forsikringsfondet om en beregner fondet med utgangspunkt i en kjønns spesifikk risikovurdering eller med utgangspunkt i den kjønnsnøytrale premietariffen. Avvik vil imidlertid oppstå på det tidspunkt kjønns sammensetningen i forsikringsbestanden er forskjellig fra det som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget. Endres ikke beregningsgrunnlaget for premietariffen løpende ved slike endringer i kjønns sammensetningen vil pensjonsinnretningene stå overfor en risiko knyttet til kjønns sammensetningen i bestanden.

Nærmere om bransjemodellen

I utvalgets alternativ 3 (bransjemodellen) er den kjønnsnøytrale premietariffen basert på kjønns sammensetningen i bestanden av forsikringer i alle pensjonsinnretningene. Dette sikrer at summen av premieinntekter i bestanden i utgangspunktet er tilstrekkelig etter en kjønns spesifikk vurdering av den risiko forsikringsbestanden samlet utgjør for pensjonsinnretningene.

Kjønns sammensetningen i bestanden av forsikrede i samtlige pensjonsinnretninger må antas å være langt mer stabil enn i hvert enkelt foretak eller hver enkelt innretning. Det vil derfor være mer forutsigbart for pensjonsinnretningene og foretakene om det fastsettes en kjønnsnøytral tariff for bestanden av alle forsikrede, sammenlignet med undergrupper av forsikrede.

Utvalget peker likevel også i bransjemodellen på at det kan være en viss risiko knyttet til fastsettelse av premietariffen, fordi det kan skje endringer i kjønns sammensetningen i forsikringsbestanden.

Dersom en pensjonsinnretning mottar samme premieinnbetaling for kvinner og for menn, vil innretninger med mange kvinnelige forsikrede (og hvor dette ikke reflekteres i premietariffen) få utilstrekkelig med premier til å finan-

siere utbetalingene. For at pensjonsinnretningene skal ha midler i forsikringsfondet til å finansiere utbetalingene, er det imidlertid en forutsetning at det foretas en omfordeling av premiene mellom pensjonsinnretningene (premieutjevningsordning), eller at det opprettes en risikopool, jf. nærmere omtale i punkt 6.1.3.

6.1.3 Om premieutjevningsordninger, risikopool og forsikringskontraktens overskudd

Forsikringsfondets minsteverdi skal på selskapsnivå beregnes etter en reell risikovurdering. En benytter premieberegningsgrunnlaget til å beregne avsetningene som kreves for den enkelte kontrakt. Det vises i denne sammenheng til at undervurderinger over tid av det enkelte selskaps behov for fondsoppbygging vil utgjøre en trussel mot de forsikredes krav på selskapet, og at manglende tillit til at selskapet bygger opp tilstrekkelige fond raskt kan utløse ustabile situasjoner.

Ved kjønnsnøytral premieberegning vil det være en risiko for at kjønns sammensetningen i bestanden avviker fra det som er lagt til grunn i premieberegningsgrunnlaget. Dette skyldes bl.a. at kjønns sammensetningen i bestanden vil kunne endres over tid. Et sentralt spørsmål ved kjønnsnøytral premietarifiering er derfor hva som skal skje med tarifferingen dersom kjønns sammensetningen i bestanden endres. Ved vurderingen av en kjønnsnøytral premietariff er det derfor nødvendig å se nærmere på om denne tariffen også skal danne utgangspunkt for beregningen av forsikringsfondets minsteverdi.

I foretaksmodellen vil pensjonsinnretningene for hver ordning ved kjønnsnøytral premietarifiering i utgangspunktet motta premie som er i samsvar med overtatt risiko. Det er imidlertid en risiko for at fonderingen ikke er tilstrekkelig over tid ved kjønnsnøytrale avsetninger ettersom kjønns sammensetningen i ordningen kan endres i forhold til det som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget. Tilstrekkelig fondering i forhold til overtatte forpliktelser ved kjønnsnøytrale premietariffer gjelder tilsvarende for pensjonsinnretningen som helhet i selskapsmodellen, men ikke nødvendigvis for hver enkelt ordning i pensjonsinnretningen. I en slik modell kan det derfor oppstå behov for interne overføringer fra ordninger med mange menn til de med mange kvinner, for å sikre at premiereserven for hver enkelt ordning (og ev. medlem) blir tilstrekkelig fondert med hensyn til risiko.

I bransjemodellen vil det i utgangspunktet være slik at alle pensjonsinnretningene samlet som gruppe vil være tilstrekkelig fondert ved kjønnsnøytrale premietariffer, uavhengig av om avsetningene gjøres i forhold til et kjønnsnøytralt eller kjønns spesifikt beregningsgrunnlag. Utvalget peker imidlertid på at dette ikke sikrer at premiene tilfaller den pensjonsinnretning som har overtatt forpliktelsene. Gjenspeiler avsetningene kjønns spesifikk risiko (og premien er kjønnsnøytral), vil pensjonsinnretninger som har en forsikringsbestand som avviker fra gjennomsnittet i den samlede bestanden, uten overføring av midler, få under- eller overfondering i forhold til de forpliktelsene pensjonsinnretningen overtar. I dette tilfellet vil det derfor være behov for å innføre en premieutjevningsordning som overfører premieinntekter mellom de ulike pensjonsinnretningene. Det vil i dette tilfellet, som i selskapsmodellen, trolig også være behov for interne overføringer fra ordninger med mange menn til de

med mange kvinner (innen hver enkelt pensjonsinnretning) for å sikre at premiereserven for hver enkelt ordning og hvert enkelt medlem blir tilstrekkelig fondert med hensyn til risiko.

Utvalget fremholder at avsetninger som svarer til reell kjønns spesifikk risiko medfører at hver enkelt pensjonsinnretning selv kan stå risikoen ved egne forsikringer. Når premien er kjønnsnøytral innebærer dette at premieinntektene for en forsikringsavtale ikke er fastsatt i forhold til de lovbestemte krav til avsetninger. Utvalget viser imidlertid til at loven eventuelt kan endres slik at kravet til avsetninger i utgangspunktet skal svare til kjønnsnøytral risiko. Premieinntektene knyttet til hver enkelt forsikringsavtale vil da være tilstrekkelige i forhold til beregningsgrunnlaget for avsetninger. Det er i dette tilfellet derfor ikke nødvendig med en overføring av premieinntekter mellom pensjonsinnretningene. Utvalget slår likevel fast at det også med kjønnsnøytrale avsetninger er nødvendig med en utligningsmekanisme, men i dette tilfellet vil denne kunne virke som en risikopool. Det skyldes at pensjonsinnretningene på en eller annen måte må kompensere for det forhold at de kan ha en kjønns sammensetning som avviker fra forutsetningene i den kjønnsnøytrale premietariffen, og som kan lede til at realisert risikoresultat avviker fra forutsetningene i risikoelementet i premietariffen. Ut fra dette har utvalget drøftet to ulike metoder for å sikre pensjonsforpliktelser innenfor bransjemodellen, en såkalt premieutjevningsordning (kjønns spesifikke avsetninger) og en risikopool (kjønnsnøytrale avsetninger).

Premieutjevningsordning

En premieutjevningsordning har til hensikt å fordele de kjønnsnøytrale premieinntektene mellom pensjonsinnretningene på en slik måte at hver pensjonsinnretning gjennom egne avsetninger kan møte den kjønns spesifikke risikoen hos de forsikrede i egen forsikringsbestand. Som ledd i virksomheten må institusjonen som organiserer premieutjevningsordningen beregne de kjønnsnøytrale premietariffene, samt kreve inn og betale ut de beløp de enkelte forsikringsselskaper og pensjonskasser har krav på i henhold til premietariffene. Dersom utjevningsinstitusjonen selv ikke skal forvalte midler, men utelukkende overføre premier mellom pensjonsinnretningene i utjevningsordningen, kan man tenke seg at virksomheten organiseres etter to ulike prinsipper; premiefastsettingsprinsippet og premiedifferanseprinsippet.

Premiefastsettingsprinsippet innebærer at den institusjon som organiserer utjevningsordningen, fastsetter de kjønnsnøytrale premietariffer som pensjonsinnretningene skal kreve av forsikringstaker. Tilsvarende gjelder i forhold til hvilke overføringer som skal foretas til eller fra pensjonsinnretningene avhengig av om den forsikrede er kvinne eller mann. Summen av «premieinntekter» fra kunder og fra premieutjevningsordningen, hvor sistnevnte kan være negativ, utgjør pensjonsinnretningens samlede premie for forsikringsdekninger. Denne summen utgjør i premiefastsettingsprinsippet beregningsgrunnlaget for avsetninger i pensjonsinnretningene. Kravet til avsetninger vil dermed også være fastsatt av den institusjon som organiserer utjevningsordningen. Pensjonsinnretningene kan i premiefastsettingsprinsippet ikke kreve en premie fra forsikringstaker som avviker fra den premie som utjevningsordningen har fastsatt. Med andre ord utgjør den premie en pensjonsinnretning

mottar fra sine forsikringstakere, sammen med overføring til eller fra utjevningsordningen, selskapets eller pensjonskassens samlede premieinntekter for en gitt dekning. Dette er utgangspunktet for avsetningen i pensjonsinnretningen. Fondsoppbyggingen foregår etter dette etter ordinære prinsipper (kjønnsspesifikke avsetninger), basert på det beregningsgrunnlaget som utjevningsordningen har fastsatt.

I stedet for å fastsette den kjønnsnøytrale premietariffen (og de kjønns spesifikke avsetningene) kan utjevningsinstitusjonen fastsette de tilhørende premiedifferansene mellom kvinnelige og mannlige forsikrede. Premiedifferansen utgjør pensjonsinnretningens krav mot institusjonen som organiserer utjevningsordningen for en gitt dekning for hvert kjønn. Premiedifferanseprinsippet er altså basert på at pensjonsinnretningene får et tilskudd for enkelte forsikringskunder, og ilegges en avgift for andre. I motsetning til i premiefastsettingsprinsippet fastsetter imidlertid ikke utjevningsinstitusjonen hvor mye pensjonsinnretningen kan kreve i premie av forsikringstaker, eller hvilke kjønns spesifikke avsetninger pensjonsinnretningen skal gjøre.

For at pensjonsordningene skal kunne fungere etter hensikten er det viktig at utjevningsordningen bedømmer kjønns sammensetningen i forsikringsbestanden riktig, slik at forholdet mellom kjønns spesifikke og kjønnsnøytral premietariff blir riktig. Både ved premiefastsettings- og premiedifferanseprinsippet er det en risiko for at utjevningsinstitusjonen feilvurderer kjønns sammensetningen i bestanden, og derfor feilvurderer hvilken kjønnsnøytral tariff som klarer utjevningsordningens inntekter og utgifter. I tilfelle vil de samlede premieinntektene i utjevningsordningen et år bli større eller mindre enn pensjonsinnretningene har krav på. Institusjonen som organiserer utjevningsordningen bør derfor ha god økonomi, økonomisk evne til å ta rimelige tap og tilstrekkelig med likviditet.

I utgangspunktet vil bransjemodellen bidra til like arbeidskraftskostnader for kvinner og menn. Utvalget viser imidlertid til at forsikringer med ulike avsetninger normalt vil generere ulikt overskudd. Foretas avsetningene med utgangspunkt i kjønn, vil krav til avsetninger være høyere for kvinner enn menn i en ren alderspensjonsordning, og følgelig vil også renteoverskuddet bli større for kvinner enn for menn. Utvalget påpeker derfor at en kjønnsnøytral premietariff ikke uten videre vil medføre like ytelser for kvinner og menn, eller like store netto pensjonskostnader for de to kjønn dersom overskuddet tilføres foretaket.⁴⁾ For at kjønnsnøytrale premietariffer, i tilfellet med kjønns spesifikke avsetninger, skal medføre lik pensjon for kvinner og for menn, er det behov for ulik behandling av premier som kan finansieres ved avkastning på premiereserve for den pensjon som er opptjent, og den premien som er finansiert av foretaket. Dette kan gjøres ved at en del av den premie som betales baseres på en kjønns spesifikke premietariff, og slik sett holdes utenfor premieutjevningsordningens virksomhetsområde. Dette kan være den premie som er betalt ved avkastning på premiereserven. Hadde den premien som ble

⁴⁾ Brutto pensjonskostnader er den premie som skal tilføres pensjonsordningen. Netto pensjonskostnader svarer til hvor mye foretaket faktisk må betale inn, ettersom den kan benytte tidligere overskudd til å betale deler av premien. I en innskuddsbasert ordning med individuelt eller kollektivt investeringsvalg vil all avkastning gå til medlemmene. I slike ordninger vil brutto og netto pensjonskostnader for foretaket være lik.

betalt ved avkastning i stedet blitt beregnet kjønnsnøytralt, ville dette resultert i at kvinners pensjon ville økt mer enn mannens.

Hvis avsetningene derimot er kjønnsnøytrale vil renteoverskuddet for kvinner og menn bli like stort. For at kjønnsnøytrale avsetninger skal virke kjønnsnøytralt både på brutto og netto pensjonskostnader for foretaket, samt når det gjelder ytelser til de forsikrede, må det foretas en utligning av overskudd på alle som er med. Den eneste måten en kan sikre seg at overskuddet blir kjønnsnøytralt, er ved å opprette en risikopool hvor også overskuddet blir utjevnet mellom deltakerne.

Risikopool

Den enkleste modellen for opprettelse av en risikopool er trolig å la poolen (teoretisk) tilsvare et stort forsikringsselskap i dens håndtering av risikoresultatet. Risikopoolen måtte forutsette å ivareta at summen av premier og overskudd for en person skal være kjønnsnøytral. Poolen kunne i tilfelle tenkes å fungere etter følgende modell:

1. Poolen fastsetter døds- og uføreintensiteter med tilhørende naturlig årlig risikopremie som pensjonsinnretningene må benytte.
2. Poolen fastsetter avsetningsprinsipper før og etter forsikringstilfellet.
3. Hvert år får poolen innrapportert risikopremier som er innbetalt (utbetalt ved dødelighetsarv). Samtidig rapporteres endringer i avsetninger.
4. Poolen fordeler eller innkrever over- eller underskudd på pensjonsinnretningene ut fra det totale risikoresultatet.
5. Kostnader ved driften av risikopoolen belastes pensjonsinnretningene, som innkrever kostnadene innenfor sine kostnadstariffer.
6. Pensjonsinnretningene må hvert år levere nødvendige data slik at risikopoolen til enhver tid kan vurdere de gjeldende tariffer.

For at kjønnsnøytrale tariffer skal kunne virke etter sin hensikt, må også avsetningsreglene være like i de enkelte pensjonsinnretningene. Gjøres avsetningene kjønnsnøytralt, vil det kunne være naturlig at også fripolisene blir avsatt på et kjønnsnøytralt grunnlag. Så lenge risikopoolen er operativ, vil det kunne være mulig å ivareta den totale risikoen for alle ordninger samlet selv om avsetningene er kjønnsnøytrale. For fortsettelsesforsikringer vil det imidlertid kunne være mer hensiktsmessig å operere med kjønnsavhengige premietariffer.

Om en premieutjevningsordning eller risikopool skal fungere godt er det viktig at pensjonsinnretningene ikke kan velge om de ønsker å delta i eller stå utenfor utjevningsmekanismen. Slik valgfrihet vil medføre en fare for at bare de selskaper eller pensjonskasser som økonomisk ser seg tjent med deltakelse trer inn i den. Det er derfor viktig at utjevningsmekanismen omfatter alle pensjonsinnretninger, også utenlandske livsforsikringsselskapers filialer i Norge. Det vises til kapittel 3 i proposisjonen for vurdering av hvordan kjønnsnøytrale premietariffer på tjenstepensjonsområdet forholder seg til Norges internasjonale forpliktelser.

6.1.4 Noen virkninger av kjønnsnøytrale premietariffer i innskuddsbasert og ytelsesbasert pensjon

Spørsmålet om kjønnsnøytrale premietariffer i ordninger opprettet etter lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold forholder seg noe annerledes enn spørsmålet om kjønnsnøytrale premietariffer i andre kollektive pensjonsordninger. Dette skyldes dels at ordningen er innskuddsbasert, ved at foretakets kostnader fastlegges i innskuddsplanen, men også det at produkter med dødelighetsarv ikke er en obligatorisk del av ordningene.

For alderspensjon i en innskuddsordning vil kjønnsnøytrale premietariffer etter bransjemodellen, som er det eneste alternativet av de tre modellene som kan sikre like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn uavhengig av ordning og pensjonsinnretning, innebære at en kvinne og en mann som ved pensjonsalder konverterer den samme pensjonskapitalen fra et spareprodukt til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv, vil få rett til samme årlige pensjon. En eventuell innføring av kjønnsnøytrale premietariffer for forsikringsdekninger etter innskuddspensjonsloven vil derfor fjerne grunnlaget for den adgang som er gitt i gjeldende regelverk til å foreta høyere innskudd for kvinner enn for menn. Det må imidlertid her tillegges at beslutningene om eventuell konvertering er frivillig for medlemmet, dersom det ikke følger av ordningens regelverk.

Ved en eventuell overgang til en kjønnsnøytral premietariff, vil både årlig og forventet utbetaling fra forsikringskontrakten påvirkes. I hvilken retning - og hvor mye - vil variere fra person til person og fra tilfelle til tilfelle, avhengig av forsikredes kjønn, ytelsesperiodens lengde og hvordan den kjønnsnøytrale tariffen er fastsatt. Slik dødeligheten er i befolkningen, vil en kjønnsnøytral tariff øke både årlig forventet utbetaling og samlet forventet utbetaling fra en forsikringskontrakt som yter alderspensjon til en kvinne, og tilsvarende vil den redusere både årlig og samlet alderspensjon dersom den forsikrede er mann.

Forventet utbetaling fra et rent spareprodukt påvirkes ikke ved eventuell overgang til en kjønnsnøytral premietariff. Dette kan føre til at det både for kvinner og menn oppstår et større skille i den utbetaling som kan forventes fra et spare- og et forsikringsprodukt ved overgang til kjønnsnøytral premietariff på forsikringsproduktet. Skillet kan framstå som et konkurransefortrinn for spareordninger uten dødelighetsarv vis à vis menn og overfor ordninger med mange menn, og tilsvarende for forsikringsprodukter med dødelighetsarv vis à vis kvinner og overfor ordninger med mange kvinner. Dette kan føre til at forsikringskollektivet blir bestående av relativt mange kvinner.

Det er imidlertid forhold som kan bidra til å moderere en utvikling i retning av at forsikringskollektivet domineres av kvinner. Blant annet vil dødelighetsarven i forsikringsalternativet isolert sett bidra til større samlet alderspensjon til medlemmet og høyere årlige alderspensjonsytelser enn en ren sparekontrakt - også for menn. Blant annet kan det være grunn til å anta at menn uten nærstående arvinger, eller hvor disse arvingene uansett anses å være rimelig sikret økonomisk, av disse årsaker i mange tilfeller vil kunne foretrekke et forsikringsprodukt med dødelighetsarv framfor et rent spareprodukt. Ved kjønnsnøytrale premietariffer vil imidlertid den økonomiske gevin-

sten mannen vil kunne få ved å velge sparing framfor forsikring med dødelighetsarv, være mindre enn ved kjønnsnøytral premietariff.

Dersom foretaket bestemmer at konvertering skal skje til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv, vil dette ikke nødvendigvis føre til tilsvarende seleksjonsvirkninger som dersom medlemmet selv skal velge.

Når det gjelder etterlatt livsledsager som får utbetalt pensjon på grunnlag av arvet pensjonskapital, vil en kunne få de samme seleksjonsvirkningene av en eventuell overgang til kjønnsnøytral premietariff på etterlattepensjonen som beskrevet for alderspensjon ovenfor. I tillegg vil livsledsager indirekte påvirkes av om medlemmet velger sparing eller forsikring i utbetalingsperioden.

I tilfellet med engangsbetalte alderspensjonsordninger byr bruken av kjønnsnøytrale premietariffer på mindre kompliserte problemstillinger enn for innskuddsordninger etter innskuddspensjonsloven. Det følger av at engangsbetalt alderspensjon er et forsikringsprodukt i både oppsparings- og utbetalingsperioden, uten særlige bestemmelser om arv etter medlemmer som dør, og at utbetalingsperiodens lengde er fastsatt i ordningens regelverk. Når det gjelder seleksjonsvirkninger må det imidlertid pekes på at medlemmer i foretak med relativt mange menn i gjennomsnitt vil få mindre alderspensjon for hver krone foretaket bidrar med ved eventuell overgang til kjønnsnøytral premietariff, og motsatt dersom ordningen har relativt mange kvinnelige medlemmer.

Lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold trådte i kraft 1. januar 2001. Før dette var det kun ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger som var gunstig skattemessig behandlet. En eventuelt overgang til en kjønnsnøytral premietariff i de ytelsesbaserte ordningene vil således virke inn på et større antall foretak og forsikrede enn tilsvarende tariffisering i de innskuddsbaserte ordninger.

Lov om foretakspensjon inneholder, i tillegg til regler om alderspensjon, også regler om ytelser som utløses dersom medlemmet blir ufør eller dør. I hvor stor grad et foretaks samlede pensjonskostnader vil påvirkes dersom en går over til en kjønnsnøytral premietariff, avhenger både av kjønns- og ytelses sammensetningen i ordningen. For ordninger som kun inneholder ytelsesbasert alderspensjon, vil en eventuell overgang til en kjønnsnøytral premietariff kunne få stor betydning for foretakets samlede pensjonskostnader. Foretak med en større andel mannlige eller kvinnelige ansatte enn det er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget, vil henholdsvis få økte og reduserte pensjonskostnader. Tilsvarende gjelder ved overgang til kjønnsnøytrale premietariffer for etterlattepensjoner. For uførepensjoner vil foretakets premier reduseres (økes) dersom foretaket har relativt mange kvinnelige (mannlige) ansatte i forhold til det som er lagt til grunn i beregningsgrunnlaget.

I tabell 6.1 og 6.2 gis det en sammenfatning av dagens ordning og de tre modellene (foretaks-, selskaps- og bransjemodellen (a og b knyttet til type utjevningsmekanisme)) i forhold til om ordningen er ytelses- eller innskuddsbasert.

Tabell 6.1: Dagens ordning og foretaks-, selskaps- og bransjemodellen i en ytelsesbasert ordning

	Avsetninger for ordningen ¹⁾	Utligningsmekanisme ¹⁾	Premier for ordningen ¹⁾	Ytelser for det enkelte medlem ²⁾
Dagens ordning	Kjønnsnøytral	Ingen	Kjønnsnøytral for den enkelte ordning	Kjønnsnøytral
Foretaksmodell	Kjønnsnøytral	Ingen	Kjønnsnøytral for den enkelte ordning	Kjønnsnøytral
Selskapsmodell	Kjønnsnøytral	Interne overføringer i selskapene	Kjønnsnøytral for det enkelte selskap	Kjønnsnøytral
Bransjemodell (a)	Kjønnsnøytral	Premieutjevningssystem	Kjønnsnøytral for alle pensjonsinnretningene	Kjønnsnøytral
Bransjemodell (b)	Kjønnsnøytral	Risikopool	Kjønnsnøytral for alle pensjonsinnretningene	Kjønnsnøytral

¹⁾ Kjønnsnøytrale avsetninger og premietariffer tar utgangspunkt i kjønns sammensetningen i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget. For eksempel vil kjønnsnøytrale avsetninger vise til at avsetningen er like for alle forsikringstakerne som inngår i forsikringsbestanden. Tilsvarende vil kjønnsnøytral premie for alle pensjonsinnretningene vise til at premietariffen er felles for alle forsikringstakerne hos alle pensjonsinnretning, og basert på den samlede forsikringsbestanden i alle innretningene.

²⁾ Virkningen på brutto/netto pensjonskostnader avhenger av ordningens utforming og premietariffen som legges til grunn ved anvendelse av overskudd på premiereserven.

Tabell 6.2: Dagens ordning og foretaks-, selskaps- og bransjemodellen i en innskuddsbasert ordning

	Avsetninger for ordningen ¹⁾	Utligningsmekanisme ¹⁾	Premier for ordningen ¹⁾	Ytelser for det enkelte medlem ²⁾
Dagens ordning	Kjønnsnøytral	Ingen	Kjønnsnøytral el. kjønnsnøytral	Kjønnsnøytral el. kjønnsnøytral
Foretaksmodell	Kjønnsnøytral	Ingen	Kjønnsnøytral	Kjønnsnøytral for den enkelte ordning
Selskapsmodell	Kjønnsnøytral	Interne overføringer i selskapene	Kjønnsnøytral	Kjønnsnøytral for det enkelte selskap
Bransjemodell (a)	Kjønnsnøytral	Premieutjevningssystem	Kjønnsnøytral	Kjønnsnøytral for alle pensjonsinnretningene
Bransjemodell (b)	Kjønnsnøytral	Risikopool	Kjønnsnøytral	Kjønnsnøytral for alle pensjonsinnretningene

¹⁾ Kjønnsnøytrale avsetninger og premietariffer tar utgangspunkt i kjønns sammensetningen i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget. For eksempel vil kjønnsnøytrale avsetninger vise til at avsetningen er like for alle forsikringstakerne som inngår i forsikringsbestanden. Tilsvarende vil kjønnsnøytral premie for alle pensjonsinnretningene vise til at premietariffen er felles for alle forsikringstakerne hos alle pensjonsinnretning, og basert på den samlede forsikringsbestanden i alle innretningene.

²⁾ Virkningen på brutto/netto pensjonskostnader avhenger av ordningens utforming og premietariffen som legges til grunn ved anvendelse av overskudd på premiereserven.

6.1.5 Kjønnsnøytrale premietariffer i Danmark

I lov nr. 134 av 25. februar 1998 om «likebehandling av mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger», er det innført en plikt for foretak i Danmark til å etterspørre kollektive tjenstepensjonsprodukter som tilfredsstiller det lovmessige kravet om likebehandling av menn og kvinner. Loven gjelder for alle avtalebaserte tjenstepensjonsordninger på det offentlige og private arbeidsmarkedet. Det ble ved lovens ikrafttredelse, som følge av folketingsbehandlingen, innført en dispensasjonsadgang inntil 1. januar 2002 tilknyttet tidspunktet for anvendelse av felles kjønnsgrunnlag, jf. lovens § 20.

Etter loven skal ordningene som omfattes, for fremtidige medlemmer, legges til grunn både like årlige pensjonsinnbetalinger og like årlige utbetalte ytelser for kvinner og menn. Loven gjelder for alle ytelsene enkeltvis (alders-, uføre- og etterlattepensjon).

Utvalget peker på at det er vesentlige forskjeller i hvordan pensjonssystemet og lovgivningen er utformet i Danmark og Norge, og som bidrar til at forsikringsmarkedet og aktørenes tilpasninger er forskjellige i de to land. Tjenstepensjonsordningene i Danmark (med unntak av den lovfestede ordningen som utgjør om lag 10 pst. av de samlede tjenstepensjonsordningene) er underlagt forhandlinger mellom partene i arbeidslivet (lokalt og sentralt). Ved å regulere avtalene som utformes i foretakene og mellom arbeidslivets parter, kunne Danmark oppnå bruk av forsikringstekniske beregningsgrunnlag i medhold av lov om likebehandling av kvinner og menn. Dansk lovgivning pålegger foretakene å etterspørre produkter basert på slik tarrifering. Loven inneholder ingen definisjon av «kjønnsnøytral premietariffering», og inneholder heller ingen premie- eller risikoutjevning mellom ulike pensjonsinnretninger eller ordninger. Innenfor hver enkelt ordning må det således betales en premie som reflekterer kjønns sammensetningen, men loven pålegger ikke at selskapene eller pensjonskassene skal tilby slike produkter. Loven åpner derfor for at etterspørselen etter slike pensjonsprodukter kan rettes mot utenlandske filialer og selskaper som driver grensekryssende virksomhet. Grensekryssende virksomhet innen livsforsikring drives imidlertid i liten grad. Dette gjelder for øvrig generelt i EØS-området. Utvalget viser til at det bl.a. skyldes at utenlandske selskaper etter gjeldende regler også er pålagt å betale den løpende pensjonsavkastingsbeskatningen på 15 pst., og som medfører at forvaltningen av de danske kundenes midler i praksis vil måtte skilles ut i en egen portefølje. Den lave etterspørselen mot utenlandske selskaper kan også etter utvalgets oppfatning bl.a. følge av at det i en del pensjonsordninger er lagt bindinger eller føringer på hvor ordningene skal etableres. Det følger av at partene i arbeidslivet har sittet sentralt i opprettelsen av flere av forsikringsselskapene og pensjonskassene i Danmark.

Forholdet mellom partene i arbeidslivet og pensjonsinnretningene i Danmark har også betydning for flyttingen av ordninger, og utvalget peker på at dette nok isolert sett har bidratt til å redusere konkurransen på det kollektive tjenstepensjonsmarkedet. I Danmark har man ved jobbskifte eller virksomhetsoverdragelse rett til å få overført avsetningene (premiereserven) til den nye pensjonsordningen. Avsetningene beregnes ut fra kjønns sammensetning i hver enkelt ordning, og premiereserven anvendes som innskudd i den nye ordningen på den nye ordningens beregningsgrunnlag. De opptjente pen-

sjonsrettighetene er ikke sikret ved eventuell overgang til en ny ordning. Er kjønns sammensetningen i mottakende ordning forskjellig fra i avgivende, beregnes pensjonen på nytt, basert på mottakende ordnings kjønns sammensetning. Det er imidlertid ingen plikt til å flytte de hittil oppsparte rettighetene ved f.eks. bytte av arbeidsgiver, så disse kan forbli i den gamle ordningen. Systemet med store pensjonsordninger som dekker et helt arbeidsavtaleområde reduserer også antallet overføringer. Flytting av ordninger er derfor lite utbredt i Danmark.

Loven om likebehandling av kvinner og menn retter seg mot de enkelte pensjonsordninger. De fleste større pensjonsordninger er i overensstemmelse med pensjonsavtalene opprettet i egne livsforsikringsselskaper eller pensjonskasser, og disse har således et kjønnsgrunnlag knyttet til hver enkelt ordning. Idet loven er rettet mot foretakene, er det ikke et krav om at disse livsforsikringsselskapene anvender samme kjønnsgrunnlag for alle ordningene. Det kan derfor anvendes forskjellige kjønnsgrunnlag avhengig av de ulike ordningenes kjønns sammensetning. Dette kan skje såvel på ordningenes tariffgrunnlag som på ordningenes «bonusgrunnlag», idet mange pensjonsordninger inngår i selskapene som selvstendige bonusgrupper («overskuddsgrupper»).

Ordningen i Danmark når det gjelder premietarifiering har derfor visse likhetstrekk med foretaksmodellen. Beregningsgrunnlaget endres ikke løpende ved mindre endringer i kjønns sammensetningen. Det har i Danmark flere ganger i løpet av 1990-tallet vært diskutert muligheten for å etablere et tarifieringssystem som omfatter alle ordningene, slik at tariffen blir lik for alle pensjonsinnretningene, jf. bransjemodellen. Utvalget viser til at forslagene ikke har ført fram, ut fra at det bl.a. har blitt vurdert å være for komplisert.

6.2 Utvalgets vurdering

Kjønn inngår i dag som et risikoelement i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget for bl.a. kollektive tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Dette har betydning for arbeidsgivers pensjonskostnader ved opprettelsen av ytelsesbaserte ordninger. I innskuddsbaserte ordninger er utslaget av kjønns spesifikke premietariffer til en viss grad motsatt, ved at foretakets pensjonskostnader er gitt, mens årlige ytelser påvirkes av premietariffen. I tilfellet med en kjønnsnøytral premietariff vil den forsikrede kjønn i utgangspunktet ikke påvirke forholdet mellom premie og pensjon. En slik tariff vil dermed kunne utligne kostnaden mellom forsikrede av ulikt kjønn. Utvalget har derfor vurdert at ordninger med kjønnsnøytrale premietariffer vil være de eneste ordninger som faller inn under begrepet pensjonsmessig likebehandling, jf. punkt 4.2.2. På denne bakgrunn har utvalget sett det som viktig å vurdere om - og i tilfellet hvordan - en kan etablere et system basert på kjønnsnøytrale premietariffer.⁵⁾

I punkt 6.1.2 (og utvalgets innstilling kapittel 9) ble det presentert tre ulike alternative forsikringsbestander ved fastsettelse av en kjønnsnøytral premie-

⁵⁾ Utvalgets arbeid foregikk til dels parallelt med Banklovkomisjonens arbeid med forslag til nye virksomhetsregler for livsforsikring, jf. NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning (Utredning nr. 7 fra Banklovkomisjonen).

tariff innen kollektiv pensjonsforsikring. Om de alternative modellene og deres virkninger uttaler utvalget på side 85:

«Alle de tre alternative konstruksjoner av kjønnsnøytrale premietariffer faller inn under begrepet pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn, jf. kapittel 7. De to første alternativene (foretaksmodellen og selskapsmodellen) fører til at premietariffen vil avhenge av kjønns sammensetningen i pensjonsordningen eller hos pensjonstjenesteyteren. Størrelsen på forsikringskollektivet i disse modellene vil også bidra til at kjønns sammensetningen er mindre stabil sammenlignet med bransjemodellen (alternativ 3) hvor bestanden omfatter flere medlemmer. Høy mobilitet på arbeidsmarkedet kan derfor, særlig i foretaksmodellen, være med på å vanskeliggjøre foretakenes beregning av fremtidige pensjonskostnader. Selskapsmodellen vil i tillegg etter utvalgets vurdering kunne medføre økt risiko for ustabilitet i forsikringsmarkedet ved at foretak, uavhengig av kjønns sammensetningen, tenderer mot å ønske ordningene inn i samme livsforsikringsselskap, samtidig som selskapene ønsker å tiltrekke seg bare enkelte utvalgte foretak, og unngå andre. Verken foretaks- eller selskapsmodellen sikrer således at like innbetalinger gir like årlige ytelser for kvinner og menn. Modellene vil også medføre redusert konkurranse i pensjonsmarkedet, som følge av at flytting mellom pensjonsinnretninger vil kunne vanskeliggjøres i forhold til i dag i den grad pensjonsinnretningene utvikler forskjellige kjønnsnøytrale premietariffer. Beregningsteknisk er det derfor viktig at et tilstrekkelig likt beregningsgrunnlag benyttes i avgivende og mottakende pensjonsinnretning. I både foretaksmodellen og selskapsmodellen vil tariffene kunne være til dels svært forskjellige enten fra ordning til ordning eller fra pensjonsinnretning til pensjonsinnretning.

Alternativ 3 (bransjemodellen) for fastsettelse av kjønnsnøytrale premietariffer er betydelig mer komplisert enn de to andre alternativene, da det i dette tilfellet må opprettes en premieutjevningsordning eller risikopool for å sikre kjønnsnøytralitet både for brutto og netto pensjonskostnader, samt ytelsene. Dette er således det eneste alternativet som kan sikre like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn, uavhengig av ordning og pensjonsinnretning. Utvalget anser dermed bransjemodellen for å være mer tilfredsstillende ut i fra likestillingshensyn sammenlignet med de to andre modellene.»

Av sitatet ovenfor går det fram at utvalget anser bransjemodellen for å være mer tilfredsstillende ut fra likestillingshensyn sammenlignet med foretaks- og selskapsmodellen. Som det fremgår nedenfor vurderer imidlertid utvalget at bransjemodellen i stor grad (og i større grad enn de to andre modellene) vil kunne ha markedsmessige konsekvenser, bl.a. i retning av å redusere konkurransen i forsikringsmarkedet, og dessuten redusere incentivene til skadeforebyggende arbeid. Om dette uttaler utvalget på side 85:

«Opprettelse av premieutjevningsordninger eller risikopool kan få dels store markedsmessige konsekvenser. For det første vil en slik etablering innebære krysssubsidiering mellom pensjonsinnretningenes kunder. Selv om slik krysssubsidiering i dette tilfelle kan være ønsket, ut fra hensynet til større pensjonsmessig likebehandling, kan krysssubsidieringen utløse tilpasninger som ikke er ønskelige, f.eks. ved at foretak med mange kvinnelige ansatte velger pensjonsordninger basert på forsikringsprodukter mens foretak med mange mannlige ansatte velger

pensjonsordninger basert på spareprodukter. Konkurransen mellom ulike produkter kan derfor bli skadelidende.

[...]

Også konkurransen mellom ulike pensjonsinnretninger kan bli hemmet ved innføring av kjønnsnøytrale premietariffer. Baseres den kjønnsnøytrale premietariffen på premiefastsettingsprinsippet eller på risikopool vil konkurransen på risikoelementer i premietariffen viskes ut, fordi pensjonsinnretningene ikke selv kan prise risikoen overfor kundene. Dette gjelder til en viss grad også under premiedifferanseprinsippet. Risikopool innebærer videre at et eventuelt underskudd knyttet til risiko fordeles mellom alle pensjonsinnretningene. Dette kan medføre en fare for at pensjonsinnretninger bevisst søker å «selge» f.eks. uførepensjoner til grupper med høy uførehyppighet. Pensjonsinnretningenes incentiver til å drive skadeforebyggende arbeid vil av samme årsak reduseres.»

Ingen av de tre konstruksjonene av kjønnsnøytrale premietariffer vil etter flertallet i utvalgets oppfatning fungere på en egnet måte. Flertallet anser alle forslagene for å være kompliserte. Analysen rundt utjevningsmekanismer er således heller ikke uttømmende i utvalgets innstilling. Om dette uttaler utvalget på side 86 og 87:

«De tre modellene, og særlig bransjemodellen som er det eneste alternativet som kan sikre like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn uavhengig av ordning og pensjonsinnretning, vil være kompliserte og administrativt krevende. En slik løsning stiller også særskilte spørsmål i forhold til Norges internasjonale forpliktelser, jf. kapittel 4. [...] Utvalget er på denne bakgrunn svært skeptisk til innføring av kjønnsnøytrale premietariffer. Det er derfor av utvalget ikke gitt detaljert redegjørelse for oppretting og organisering av en premieutjevningsordning eller risikopool. Utvalget har derfor heller ikke sett nærmere på nødvendige endringer i lover og regler i forhold til kjønnsnøytrale premietariffer. Det er heller ikke gjort beregninger av kostnadene knyttet til etablering og drift av slike utjevningsmekanismer.»

Et mindretall, utvalgets medlem *Olsen*, mener at flertallet overvurderer problemene med kjønnsnøytrale premietariffer og innføringen av en premieutjevningsordning, og uttaler på side 87:

«Verken foretakets pensjonskostnader eller årlig pensjon til medlemmene bør være kjønnsavhengig når ordningen er opprettet etter lov om foretakspensjon eller innskuddspensjonsloven. Dette medlemmet mener derfor at det bør innføres et system med kjønnsnøytrale premietariffer som gis anvendelse for slik ordninger. Tariffen bør baseres på den såkalte bransjemodellen (premfestsettings- eller premiedifferanseprinsippet), slik at den pensjonsmessige merkostnaden for kvinnelige ansatte blir utlignet mellom foretakene.

Det samme mindretallet vil understreke at det prinsipielt sett er utilfredsstillende å måtte avveie ulempene ved høyere pensjonskostnader for kvinner enn for menn opp mot ulempene ved at kvinner får lavere årlig pensjon enn menn. Faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft må i tilfelle vurderes nøye. Blant annet vil faren for utstøting avhenge av ordningens utforming, og være større i en lavkonjunktur enn i en høykonjunktur. Når en ikke har konkrete holdepunkter for at ulike pensjonskostnader kan føre til utstøting i foretak med ytelsesbaserte pensjonsordninger, kan dette ha sammenheng med at alders-

uføre og etterlattepensjon tradisjonelt har vært satt sammen på en slik måte at det ikke har vært så stor forskjell i pensjonskostnadene for kvinner og menn. Dersom det for eksempel blir vanlig at ordninger bare har alders- og uførepensjon, kan dette påvirke utviklingen i en uheldig retning.

Som et subsidiært standpunkt, dersom det ikke innføres kjønnsnøytral premietariffering, gir det samme mindretallet likevel sin tilslutning til at foretakenes tilskudd utformes på en slik måte at årlig pensjon til det enkelte medlem blir uavhengig av medlemmets kjønn, i tråd med tilrådingen fra utvalgsflertallet, jf. kapittel 12.»

Danmark er det eneste landet utvalget kjenner til som har innført en egen lov om likebehandling av kjønn når det gjelder private kollektive tjenestepensjoner. Om pensjonsordningene i Danmark uttaler utvalget på side 86:

«Grunnleggende forskjeller mellom pensjonsmarkedene i Norge og Danmark, bl.a. med hensyn til flytterett, egne regnskapsførende enheter, ytelsessammensetninger mv., innebærer at det ikke er tilrådelig å kopiere «den danske løsningen» vedrørende pensjonsmessig likebehandling av de to kjønn. Ulikhetene tatt i betraktning synes foretaksmodellen for konstruksjon av kjønnsnøytral tariff å være den av de skisserte modellene utvalget har vurdert som prinsipielt står nærmest den danske modellen.

På bakgrunn av det ovennevnte, og at forholdene på det kollektive tjenestepensjonsmarkedet i Danmark i betydelig grad avviker fra situasjonen i Norge, vil utvalget heller ikke tilrå en særlig lov som regulerer likebehandling av kjønn innen det private kollektive tjenestepensjonsmarkedet slik det er gjort i Danmark, og som er skissert som virkemiddel F i kapittel 8.»

I forhold til innskuddsbaserte pensjonsordninger viser bl.a. utvalget til at de generelle ulempene ved kjønnsnøytral premietariffering også vil gjelde ved tariffering innenfor lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold og engangsbeholdt alderspensjon. Tilsvarende ulemper vurderes av utvalget også å være tilfelle i de ytelsesbaserte ordningene.

6.3 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet mener det er viktig at metoden som velges for å oppnå større pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn ikke reduserer selskapenes mulighet til å fastsette premier i forhold til den risikoen kontrakten representerer for selskapet ut fra kjønns sammensetningen av medlemmene. Videre mener Kredittilsynet at valg av metode ikke bør påføre selskapene, og dermed forsikringskundene, betydelige kostnader. Det er etter tilsynets oppfatning viktig at disse kostnadene fremstår som forholdsmessige i forhold til det den faktiske forskjellen i premie for kvinner og menn utgjør og betydningen av denne forskjellen. Om virkemiddelet kjønnsnøytrale premietariffer for å oppnå større pensjonsmessig likebehandling av de to kjønn uttaler Kredittilsynet:

«Konkurranseflateutvalget la i NOU 2000: 9 «Konkurranseflater i finansnæringen» til grunn at det skal skapes konkurransedyktige og konkurransefremmende rammevilkår for norske finansinstitusjoner og finansielle aktører. I NOU 2001: 24 «Ny livsforsikringslovgivning» (Banklovkommisjonens utredning nr. 7) uttalte Banklovkommisjonen

at en forutsetning for effektiv konkurranse mellom selskapene i kollektivmarkedet vil være at det foreligger tilstrekkelig gjennomsiktighet når det gjelder prissetting og egenskaper ved de ulike produkter eller produktelementer som blir tilbudt fra selskapenes side. En tilsvarende målsetning vil måtte stilles til selskapenes pristariffer og andre vilkår. Det ble i utredningen lagt vesentlig vekt på å utvikle et rammeverk for utforming av pristariffer som kan gi grunnlag for effektiv konkurranse i livsforsikringsmarkedet.

Sett i forhold til den begrensede betydning forskjellen i pensjonsomkostningenes størrelse mellom menn og kvinner må antas å ha ved arbeidsgivers vurdering ved ansettelse av en person [...] er Kredittilsynet av den oppfatning at en innføring av kjønnsnøytrale premietariffer uansett valg av de av utvalget beskrevne modeller, vil fremstå som for kostnadskreven og komplisert. Kredittilsynet vil også peke på at disse modellene vil kreve økt administrasjon i den forstand at den informasjon som må gis til forsikringskundene og medlemmene av den enkelte ordning vil øke.»

Akademikerne viser til at bransjemodellen er det eneste alternativet av de tre modellene som kan sikre like innbetalinger for samme årlig pensjonsytelse for kvinner og menn, uavhengig av ordning og pensjonsinnretning. Akademikerne mener derfor bransjemodellen er best i likestillingssammenheng. Akademikerne tar i høringsuttalelsen imidlertid til etterretning at flertallet i utvalget vurderer denne modellen - hvor det må opprettes premieutjevningsordning eller risikopool - som komplisert og at modellen gir uheldige markedsmessige konsekvenser i form av bl.a. redusert konkurranse i forsikringsmarkedet.

Faren for redusert konkurranse i forsikringsmarkedet ved innføring av kjønnsnøytrale premietariffer har vært sentralt for flere av høringsinstansene. *Konkurransetilsynet* støtter ikke slik premietarifiering og viser i likhet med utvalget til at etablering av en risikopool for pensjonsordninger for å kunne etablere kjønnsnøytrale premietariffer vil fjerne virksom konkurranse fra denne delen av pensjonsmarkedet. Tilsynet er videre av den oppfatning at en etablering av en premieutjevningsordning vil kunne svekke konkurransen mellom aktørene i dette markedet. Konkurransetilsynet vurderer også flytteren som en viktig forutsetning for konkurranse, og fremhever at etablering av et premiesystem hvor denne reduseres eller blir mindre interessant også vil kunne bidra til at konkurransen reduseres.

Sparebankforeningen i Norge viser i sin høringsuttalelse datert 23. november 2001 til de konkurransemessige ulempene norske forsikringsselskaper ville ha dersom utenlandske selskaper ikke kan pålegges felles tariffer. Foreningen understreker at utenlandske selskaper da vil kunne markedsføre seg overfor norske bedrifter med mannlig flertall med en lavere premie for samme alderspensjon. Sparebankforeningen uttaler også at en ordning med kjønnsnøytrale premietariffer vil gi betydelig administrativt merarbeid, og dermed resultere i en kostnadsøkning for foretakene som kan føre til at færre ønsker å tegne pensjonsordning for sine ansatte.

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) peker på at ordninger med kjønnsnøytrale premietariffer vil innebære krysssubsidiert mellom kjønnene. Dersom konklusjonen etter høringsrunden skulle bli at man ønsker å foreslå mer kjønnsnøytrale pensjonsordninger, herunder kjønnsnøytrale

premietariffer, understreker AAD betydningen av at hensynet til konkurranseøytralitet ivaretas.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH), Den norske Aktuarforening, Kommunenes Sentralforbund og De selvstendige kommunale pensjonskasser slutter i sine høringsuttalelser seg til flertallet i utvalgets vurdering om at det ikke er hensiktsmessig å innføre kjønnsnøytral premietarifiering. FNH understreker at den går sterkt i mot at det innføres et system basert på slike tariffer i tråd med bransjemodellen (og premiefastsettings- eller premiedifferanseprinsippet), slik et mindretall i utvalget foreslår.

Norsk Bedriftsforbund mener på lik linje med utvalgets mindretall at man bør innføre et system med en utjevning gjennom en kjønnsnøytral premietariff, og at det i så måte kan være mest hensiktsmessig å gjennomføre denne etter den såkalte bransjemodellen.

Norsk Helse- og Sosialforbund (NHS) deler Bedriftsforbundets oppfatning og presiserer i sin høringsuttalelse at den kjønnsnøytrale premietariffen bør baseres på en premieutjevningsordning:

«NHS er av den oppfatning at tiden nå er inne for kjønnsnøytrale forsikringspremier. Ut fra et likestillingsperspektiv kan det ikke aksepteres at pensjonsforsikring er dyrere for kvinner enn for menn. Eller - om premien er lik - at kvinner gis dårligere pensjonsutbetalinger enn menn. Kjønnsnøytrale forsikringspremier vil derfor være et viktig virkemiddel i arbeidet med å fremme likestilling i arbeidslivet. Dette innebærer at verken foretakets pensjonskostnader eller årlig pensjon til medlemmene bør være kjønnsavhengig når ordningen er opprettet etter lov om foretakspensjon eller innskuddspensjonsloven.

[...]

Når det gjelder valg av modell, bør denne etter vår oppfatning baseres på den såkalte bransjemodellen, slik at den pensjonsmessige merkostnaden for kvinnelige ansatte blir utlignet mellom foretakene. Dette er den modellen som synes å sikre best mulig kjønnsnøytralitet.»

Landsorganisasjonen i Norge (LO) deler oppfatningen til NHS om at det bør innføres et system med kjønnsnøytrale premietariffer basert «på den såkalte bransjemodellen og på premietariff- eller premiedifferensieringsprinsippet for utligning av den pensjonsmessige merkostnaden for kvinnelige ansatte mellom foretakene».

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) deler primært LOs syn på at det bør innføres et system med kjønnsnøytrale premietariffer basert på bransjemodellen. YS uttaler for øvrig at forbundet «i denne omgang ikke [vil] ta standpunkt til spørsmålet om hvorvidt premietariff- eller premiedifferensieringsprinsippet for utligning av den pensjonsmessige merkostnaden for kvinnelige ansatte mellom foretakene, bør velges».

Barne- og familiedepartementet (BFD) mener primært at det bør innføres et system basert på kjønnsnøytrale premietariffer. BFD viser bl.a. til at departementet var imot at innskudd og ytelser skulle være knyttet til kjønn som risikofaktor da lovbestemmelsene om innskuddsbasert pensjonsordning ble vedtatt. BFD fremhevet på det tidspunktet at et system med felles tariffer for kvinner og menn kunne gjennomføres ved at man oppretter en fellespool hvor for-

skjellene utliknes, eventuelt tilknyttet en offentlig støtte- og garantiordning. BFD er av tilsvarende oppfatning nå og uttaler bl.a.:

«BFD mener fortsatt at det bør innføres et system med kjønnsnøytrale premietariffer når pensjonsordninger opprettes etter medhold av foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven, og at dette kan gjøres i kombinasjon med en risikopool. BFD finner ikke at kompleksiteten ved en risikopool er så tungtveiende at vi ikke skal kunne velge dette alternativet [...]»

Rikstrygdeverket også av den generelle oppfatning at det primært er ønskelig med kjønnsnøytral premietarifiering.

Likestillingsutvalget i *Møre og Romsdal fylkeskommune* oversendte følgende vedtak som høringsuttalelse:

«Fylkessutvalet i Møre og Romsdal fylkeskommune meiner at pensjonsordningane må innrettast slik at kjønn eller alder ikkje verkar diskriminerande ved rekruttering, eller påverkar pensjonsutbetalingane når vilkåra elles er like.

Fylkesutvalet støttar eit pensjonssystem som sikrar at pensjonsutbetaling står i høve til innbetaling, særleg for dei lågaste inntektsnivåa.»

Kredittilsynet viser i sin høringsuttalelse også til muligheten for å pålegge foretakene å etterspørre pensjonsprodukter med like årlige premier og ytelser slik det er gjort i Danmark, jf. virkemiddel F i kapittel 5. Kredittilsynet støtter utvalgets vurdering, og viser til at ovennevnte virkemiddel er av en slik art at utvalget ikke har funnet grunn til å utrede det nærmere.

6.4 Departementets vurdering

Kjønnsnøytrale premietariffer kan konstrueres på flere ulike måter. Fordi det er ulik risiko for henholdsvis kvinner og menn vil det imidlertid måtte stilles krav til at også slike tariffer bygger på økonomisk funderte prinsipper. Bare en kjønnsnøytral premietariff basert på gjennomsnittsverdier med hensyn til dødelighets- og ev. uføresannsynligheter i den aktuelle bestanden kan sikre at årlige innbetalinger og årlige pensjonsytelser blir like for menn og kvinner, samtidig som totale inntekter og utgifter i forsikringsbestanden balanserer. Departementet er derfor enig med utvalget i at en eventuell kjønnsnøytral premietariff må baseres på gjennomsnittsberegninger for den aktuelle forsikringsbestand. Innen forsikringsbestanden kan det igjen være behov for overføring mellom ulike pensjonsinnretninger hvor kjønns sammensetningen avviker fra gjennomsnittet. Slike overføringer kan foretas på premiebetalingstidspunktet, eller når risikoen avdekkes. I avsnitt 6.1.3 redegjøres det nærmere for disse metodene, kalt premieutjevningsordning og risikopool.

Utvalget har presentert tre alternative konstruksjoner av kjønnsnøytrale premietariffer, henholdsvis foretaksmodellen (alternativ 1), selskapsmodellen (alternativ 2) og bransjemodellen (alternativ 3). De ulike modellene bidrar i ulik grad til å frikoble kostnader for foretakets pensjonsordning fra kjønns sammensetningen i foretaket. I foretaksmodellen vil denne kostnaden ikke være mer uavhengig enn ved en kjønns spesifikk premieberegning. I selskapsmodellen vil graden av uavhengighet avhenge av hvor mange ordninger det er i det enkelte selskap. Bransjemodellen er det eneste alternativet som kan sikre

like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn uavhengig av ordning og pensjonsinnretning.

Departementet anser at bransjemodellen for fastsettelse av kjønnsnøytrale premietariffer er betydelig mer komplisert enn de to andre alternativene, da det i dette tilfellet må opprettes en premieutjevningsordning eller risikopool for å sikre kjønnsnøytralitet for ytelsene. Premieutjevningsordningene sikrer for øvrig ikke etter departementets oppfatning kjønnsnøytralitet når det gjelder netto pensjonskostnad, dvs. like store pensjonskostnader for de to kjønn etter tilførsel av overskudd/avkastning. Tilnærmet kjønnsnøytralitet forutsetter i tilfellet med premieutjevningsordning at en skiller mellom premie betalt på bakgrunn av avkastning/overskudd og premie betalt direkte av foretaket. En risikopool vil derimot sikre kjønnsnøytralitet også på overskuddet.

Departementet vil vise til at pensjonsforsikring er langsiktige kontrakter. Det vil således kunne ta mange år fra den aktuelle forsikring er tegnet til den vil komme til utbetaling. Dannelsen av en utjevningsmekanisme vil derfor innebære omfattende ansvarsfordelinger og langsiktige ansvarsforhold.

Departementet slutter seg til flertallet i utvalgets vurdering av at alle de tre alternative konstruksjoner av kjønnsnøytrale premier er kompliserte og administrativt krevende. Departementet viser også til at opprettelse av premieutjevningsordninger eller risikopool kan få til dels store markedsmessige konsekvenser. Blant annet vil konkurransen mellom ulike pensjonsinnretninger kunne bli hemmet ved innføring av kjønnsnøytrale premietariffer, og pensjonsinnretningenes incentiver til å drive skadeforebyggende arbeid vil av samme årsak reduseres. Departementet tilrår derfor at det ikke innføres krav om at pensjonsinnretningene skal anvende et kjønnsnøytralt beregningsgrunnlag i tilknytning til de private pensjonsordningene i arbeidsforhold. Departementet viser for øvrig til at kjønnsnøytrale premietariffer også stiller særskilte spørsmål i forhold til Norges internasjonale forpliktelser som bl.a. kan berøre konkurranse i forhold til utenlandske aktører, jf. kapittel 3. Departementet deler således utvalgets syn i at de generelle ulempene vedrørende kjønnsnøytrale premietariffer tilsier at slike tariffer ikke skal legges til grunn i de innskuddsbaserte eller ytelsesbaserte ordningene.

I Danmark er det gjennom lov nr. 134 av 25. februar 1998 om «likebehandling av mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger», innført et krav for foretak i Danmark til å etterspørre kollektive tjenestepensjonsprodukter hvor det anvendes et felles kjønnsgrunnlag. Det ble ved lovens ikrafttredelse innført en dispensasjonsadgang inntil 1. januar 2002 med hensyn til tidspunktet for anvendelse av det felles kjønnsgrunnlaget. Foretaksmodellen (alternativ 1), slik denne er skissert av utvalget, er metoden som prinsipielt står nærmest den danske modellen. Foretaksmodellen medfører at premietariffen vil avhenge av kjønns sammensetningen i pensjonsordningen eller hos pensjonstjenesteyteren, i motsetning til bransjemodellen som kan sikre like innbetalinger for samme årlige pensjonsytelse for kvinner og menn uavhengig av ordning og pensjonsinnretning. Ved slik premieberegning vil opptjent pensjon ikke kunne sikres ved f.eks. flytting. En står således overfor et valg mellom rett til flytting av pensjonsrettigheter og konkurranse mellom pensjonsinnretningene på den ene side, og sikring av opptjente rettigheter på den annen. Videre vil premien, gjennom beregningsgrunnlaget, alltid avhenge

av kjønnsgrunnlaget i en bestemt forsikringsbestand bestående av foretak eller ordninger. Noen felles kjønnsnøytral premietariff, slik det er redegjort for i bransjemodellen, er dette derfor ikke. Departementet er kjent med at en ordning med risikoutligning har blitt drøftet i Danmark, men har blitt vurdert å være for komplisert. Departementet er således av den oppfatning at de grunnleggende forskjellene mellom pensjonsmarkedene i Norge og Danmark innebærer at det ikke er tilrådelig å kopiere «den danske løsningen» for «pensjonsmessig likebehandling av de to kjønn».

7 Krav om høyere innbetalinger for kvinner enn for menn

7.1 Innledning

Det vises til kapittel 5 hvor det redegjøres for alternative virkemidler for større pensjonsmessig likebehandling, og hvor hensikten er å oppnå like årlige pensjonsytelser for de to kjønn. Kapittel 7 omhandler virkningene av et krav om høyere innbetalinger for kvinner enn for menn. Innledningsvis i punkt 7.1.1 gis det beregninger vedrørende innbetalinger som gir like ytelser for kvinner og menn. I punkt 7.2 følger enkelte virkninger av et krav om høyere innbetalinger for kvinner enn for menn. Punkt 7.3 omhandler høringsinstansenes merknader og punkt 7.4 departementets vurdering. I kapittel 8 presenteres og vurderes utvalgets lovforslag i sin helhet.

7.1.1 Beregninger vedrørende innbetalinger som gir like ytelser for kvinner og menn

I de innskuddsbaserte ordningene kan foretakene velge å betale inn like mye til kvinnelige og mannlige medlemmer, eller betale inn mer til kvinner enn til menn. Betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, muliggjør dette om lag like årlige ytelser for kontrakter som konverteres til forsikring med dødelighetsarv. Tilsvarende vil høyere innskuddspremie for kvinner enn for menn i engangsbetalt alderspensjon også kunne gi like årlige ytelser. I en spareordning vil imidlertid like årlige innskudd forventningsvis gi like årlige ytelser for de to kjønn, jf. tabell 4.1 kapittel 4.

Krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn vil få betydning for foretakenes kostnader med mannlige og kvinnelige arbeidskraft. Kostnadene ved høyere innskuddsprosent for kvinner illustreres i tabell 7.1 og 7.2 som er hentet fra utvalgets utredning.

Tabell 7.1 viser forskjeller i årlig innskudd i en forsikringsordning for en 30, 40 og 50-åring, med livsvarig og opphørende ytelse etter 10 år. Engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon er en slik innskuddsbasert forsikringsordning. Det er i tabellen tatt utgangspunkt i at årlig alderspensjon skal være 30 000 kroner for begge kjønn uavhengig av innbetalingstidspunktets begynnelse, og medfører således at årlige innbetalinger er avhengig av alder.

Tabell 7.1: Årlige innskudd i en forsikringsordning med like store årlige ytelser 1)

	Livsvarig årlig ytelse (fra 67 år)			Opphørende ytelse (67-77 år)		
	Årlig innskudd			Årlig innskudd		
Alder	Menn	Kvinner	Forhold: K/M	Menn	Kvinner	Forhold: K/M
30 år	2 101	2 668	1,27	1 329	1 572	1,18
40 år	4 353	5 403	1,24	2 754	3 183	1,16

Tabell 7.1: Årlige innskudd i en forsikringsordning med like store årlige ytelser 1)

50 år	10 388	12 477	1,20	6 571	7 351	1,12
-------	--------	--------	------	-------	-------	------

¹⁾ Beregningsgrunnlaget er K1963. Det legges til grunn en garantert rente på 3 pst. og en avkastning utover grunnlagsrenten lik 3 pst. Det antas at all avkastning går til den forsikrede.

Kilde: Kredittilsynet, jf. NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor

Av tabell 7.1 framgår det at dersom en kvinne og en mann på 30 år begge skal ha årlig livsvarig alderspensjon på 30 000 kroner i en forsikringsordning, så må årlige innskudd være 27 pst. høyere for kvinnen enn for mannen. Dersom utbetalingsperioden er 10 år vil tilsvarende forskjell være på 18 pst. For en 50-åring er tilsvarende forholdstall henholdsvis 20 og 12 pst.

Et alternativ til å se på forskjeller i årlig innskudd ved lik årlig pensjon, er forskjellen i årlig pensjon ved like årlige innskudd. Beregninger under de samme forutsetninger som i tabell 7.1 viser at premiereserven for en mann hvor innbetalingene begynner ved 30 års alder, og hvor det skal gis livsvarig pensjon, vil bli 27 pst. større enn for en tilsvarende kvinne. Det prosentvise forholdet mellom premiereserven til de to kjønn tilsvarer således forskjellen i årlige innskudd mellom kvinner og menn i tabell 7.1. Tilsvarende gjelder også for andre aldersgrupper.

Tabell 7.2 viser et eksempel på en spareordning for en 30, 40 og 50-åring, med konvertering ved pensjonsalder og henholdsvis livsvarig og opphørende ytelse etter 10 år. Alderspensjon etter innskuddspensjonsloven kan være et eksempel på en slik ordning, selv om konvertering til forsikring ikke er obligatorisk i disse ordningene. Det er i tabellen tatt utgangspunkt i at årlig alderspensjon skal være 30 000 kroner for begge kjønn uavhengig av innbetalings-tidspunktets begynnelse, og medfører således at årlige innbetalinger er avhengig av alder.

Tabell 7.2: Spareordning med konvertering til forsikring ved 67 år ¹⁾

	Livsvarig årlig ytelse (fra 67 år)			Opphørende ytelse (67-77 år)		
	Årlig innskudd			Årlig innskudd		
Alder	Menn	Kvinner	Forhold: K/M	Menn	Kvinner	Forhold: K/M
30 år	2 715	2 999	1,10	1 718	1 767	1,03
40 år	5 425	5 990	1,10	3 432	3 529	1,03
50 år	12 249	13 527	1,10	7 749	7 969	1,03

¹⁾ Beregningsgrunnlaget er K1963. Det legges til grunn en garantert rente på 3 pst. og en avkastning utover grunnlagsrenten lik 3 pst. Det antas at all avkastning går til den forsikrede.

Kilde: Kredittilsynet, jf. NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor

Av tabell 7.2 framgår det at dersom en kvinne og en mann på 30 år begge skal ha årlig livsvarig alderspensjon på 30 000 kroner i en spareordning med konvertering til forsikring ved 67 år, så må årlige innskudd være 10 pst. høyere for kvinnen enn for mannen. Dersom utbetalingsperioden er 10 år vil til-

svarende forskjell være på 3 pst. Tilsvarende forholdstall vil også gjelde for en 40 og 50-åring.

Alternativet til å se på forskjellen i årlig pensjon ved like årlige innskudd, er å se på forskjeller i årlige innskudd ved lik årlig pensjon. Beregninger under de samme forutsetninger som i tabell 7.2 viser at premiereserven for en mann hvor innbetalingene begynner ved 30 års alder, og hvor det skal gis livsvarig pensjon, vil bli 10 pst. større enn for en kvinne. Det prosentvise forholdet mellom premiereserven til de to kjønn tilsvarer således forskjellen i årlige innskudd mellom kvinner og menn i tabell 7.2. Tilsvarende gjelder også for andre aldersgrupper.

Av tabell 7.2 framgår det at den prosentvise merkostnaden for kvinnelig arbeidskraft i en spareordning vil være uavhengig av det enkelte medlemmets alder. I slike ordninger skal det høyere tilskuddet for kvinner bare kompensere for lavere dødelighetsarv i utbetalingsperioden, dersom kapitalen konverteres til forsikring ved oppnådd pensjonsalder. Fordi de høyere innskuddene i slike ordninger skal kompensere for lavere dødelighetsarv i færre år, vil merkostnaden også være forholdsvis lavere enn i ordninger med dødelighetsarv i oppsparingsperioden, jf. tabell 7.1, og også i forhold til merkostnaden i en sammenlignbar ytelsesordning.

7.2 Nærmere om enkelte virkninger av et krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn

Effekten av at kvinner har en noe lavere dødelighetsarv enn menn kan beregningsmessig kompenseres for ved at kvinner mottar et større innskudd enn menn, slik at årlig pensjon blir om lag like stor. Høyere innskudd vil imidlertid ikke nødvendigvis gi nøyaktig like store årlige ytelser. Det skyldes at framtidige premietariffer som legges til grunn når pensjonskapitalen konverteres ikke er kjent på det tidspunkt innskuddene foretas.

I tilfellet med en forsikringsordning går det fram av tabell 7.1 at premieforskjellene som sikrer like stor årlig pensjon avtar etter hvert som den forsikrede blir eldre. Det skyldes at selv om dødeligheten til menn over livsløpet jevnt over er noe større enn dødeligheten for kvinner, så er differansen i forventet levealder mellom kjønnene avtagende med alderen. For å sikre beregningsmessig like store årlige pensjonsytelser kan en derfor skille mellom yngre og eldre kvinner, slik at også premieforskjellen avtar. Dette vil i noen grad kunne bidra til å komplisere innskuddspremieplanen i foretakene.

Etter gjeldende tjenestepensjonslover er det imidlertid også andre forhold som gjør at det vil være vanskelig å fastsette størrelsen på det ekstra innskuddet som må foretas for en kvinne i forhold til en mann om årlige ytelser skal bli de samme. Dette følger bl.a. av at innskuddspensjonsloven legger til grunn en frivillig konverteringsadgang til forsikring ved pensjonsalder, dersom ikke annet følger av ordningens regelverk. Kompensasjon for lavere dødelighetsarv for kvinner enn for menn i utbetalingsperioden forutsetter forhåndskunnskap om hvorvidt pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring med dødelighetsarv. Dette må således være bestemt på forhånd. Videre er det både i innskuddspensjon og i engangsbetalt foretakspensjon valgmuligheter knyttet til utbetalingsperiodens lengde. For at forskjellen i innskudd til kvinner og

menn skal gi mest mulig like ytelser er det nødvendig å kjenne alderspensjonens varighet og utbetalingsprofil.

Før pensjonskapitalen i innskuddsordninger eventuelt konverteres til en forsikring med dødelighetsarv, vil pensjonskapitalen tilfalle etterlatte, jf. innskuddspensjonsloven § 7-4. Høyere innskudd for kvinner enn for menn i ordninger hvor pensjonskapitalen etter regelverket skal konverteres til forsikring med dødelighetsarv, vil innebære at denne kompensasjonen tilfaller etterlatte eller dødsbo dersom medlemmet dør før konvertering foretas. Isolert sett bidrar dette til at etterlattepensjon etter innskuddspensjonsloven § 7-4 vil bli større etter kvinnelige medlemmer enn etter mannlige.

7.3 Utvalgets vurdering av virkningen av et krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn

I innskuddsbaserte ordninger er det lagt opp til en viss valgadgang for den enkelte og foretaket når det gjelder utbetalingsperiode, og i tilfellet med innskuddspensjon også med hensyn til forsikring eller sparing i utbetalingsperioden. Ved ulike valg av pensjonsprodukter i utbetalingsperioden er det imidlertid ikke mulig å sikre de ansatte like årlige ytelser. Utvalget uttaler om dette på side 92:

«Det enkleste virkemiddelet for å sikre beregningsmessig og om lag like stor årlig alderspensjon for kvinner og for menn innenfor en innskuddsordning, er å fjerne den adgang det er for det enkelte medlem til å velge produkt (spare- eller forsikringsprodukt), utbetalingslengde og -profil, for eksempel om utbetalinger skal avta etter 10 år. Samtidig må en i tilfelle gjøre det obligatorisk for foretak som i regelverket har fastsatt bestemmelser om konvertering, å foreta større innskudd for kvinner enn for menn, slik at årlig alderspensjon blir om lag like stor etter konverteringen.

Større innskudd for kvinner enn for menn, sammen med betingelsene om at konverteringsvilkårene skal være fastsatt i pensjonsplanen, tilfredsstiller de vilkår utvalget har satt for større pensjonsmessig likebehandling.»

I tilknytning til krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn og forholdet til arv og etterlattepensjoner uttaler utvalget på side 92:

«Når det gjelder etterlattepensjon etter § 7-4 i innskuddspensjonsloven, vil forskjellene i dødelighet mellom kvinner og menn være av betydning for den årlige pensjon som utmåles, forutsatt at etterlatte velger forsikring med dødelighetsarv. Forskjellen vil imidlertid kunne variere på bakgrunn av bl.a. utbetalingsperiodens lengde og alderen til den etterlatte når forsikringstilfellet inntreffer. [...]

Høyere innskudd for kvinner enn for menn vil, under ellers like forutsetninger, innebære at et kvinnelig medlem som dør etterlater seg mer pensjonskapital enn et mannlige. Uavhengig av om pensjon til etterlatt etter innskuddspensjonsloven § 7-4 utbetales fra et spareprodukt eller fra et forsikringsprodukt med dødelighetsarv, drar dette isolert sett i retning av at etterlatte etter et kvinnelig medlem får høyere årlig pensjon enn etterlatte etter et mannlige medlem. Etter utvalgets vurdering er dette ikke ønskelig, men heller ikke noen avgjørende innvending mot at det foretas høyere innskudd for kvinner enn for menn for å sikre større likebehandling av ansatte.»

Krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn i de innskuddsbaserte ordningene vil innebære at foretakenes pensjonsutgifter blir noe større for en kvinne enn for en mann. Utvalget legger imidlertid til grunn at denne kostnadsforskjellen neppe vil ha avgjørende betydning for foretakene ved ansettelse eller oppsigelser. Om eventuelle arbeidsmarkedsvirkninger uttaler utvalget på side 100 og 101 følgende:

«Spørsmålet om foretakene bør være pålagt å betale inn høyere tilskudd for kvinner enn for menn, bør etter utvalgets vurdering ses i sammenheng med hvilken betydning dette har for kvinners stilling i arbeidsmarkedet. I forhold til gjeldende rett, vil et krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn innebære en merkostnad for kvinnelig arbeidskraft i foretak som har innskuddsbaserte ordninger. Utvalget vil i denne sammenheng peke på at faren for utstøting synes større blant eldre enn yngre arbeidstakere. I utgangspunktet har innskuddsordninger en mer 'eldrevennlig' kostnadsprofil enn ytelsesbaserte ordninger, ved at foretakets pensjonsutgifter bare avhenger av lønn, og ikke f.eks. av medlemmets tjenestetid. Faren for utstøting synes derfor mindre i innskuddsbaserte enn i ytelsesbaserte pensjonsordninger. Utvalget vil i denne sammenheng også peke på at utstøting av kvinnelig arbeidskraft ikke synes å være noe problem i foretak som har opprettet ytelsesbaserte ordninger. Det vises for øvrig til at de fleste kollektive tjenstepensjonsordninger inneholder en kombinasjon av alders-, uføre- og etterlattepensjon, som har medført at premien for kvinner og for menn har vært tilnærmelsesvis like.

Det er også andre forhold som kan tale for at utstøting av kvinnelig arbeidskraft vil være et mindre problem i innskuddsbaserte enn i ytelsesbaserte ordninger. I ordninger med engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon vil den merkostnaden som følger av høyere tilskudd for kvinner, avta med kvinnens alder. Dette skyldes at slike ordninger har dødelighetsarv i hele oppsparingsperioden. Innskuddspremie betalt for et yngre kvinnelig medlem skal derfor kompensere for relativt flere år med lavere dødelighetsarv enn innskuddspremie for et eldre kvinnelig medlem. Denne effekten innebærer at merkostnaden for kvinnelig arbeidskraft relativt sett vil være minst for de aldersklasser som anses som mest sårbare for utstøting fra arbeidslivet.

For alderspensjon etter innskuddspensjonsloven vil merkostnaden for kvinnelig arbeidskraft være uavhengig av det enkelte medlemmets alder. I slike ordninger skal det høyere tilskuddet for kvinner bare kompensere for lavere dødelighetsarv i utbetalingsperioden, dersom kapitalen konverteres ved oppnådd pensjonsalder. Fordi de høyere innskuddene i slike ordninger skal kompensere for lavere dødelighetsarv i færre år, vil merkostnaden også være forholdsvis lavere enn i ordninger med engangsbetalt alderspensjon, og også i forhold til merkostnaden i en sammenlignbar ytelsesordning.

Etter en samlet vurdering har utvalget kommet til at faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft i foretak med innskuddsbaserte pensjonsordninger, som følge av et eventuelt krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn, vil være beskjeden. Det vises til tabell 8.1 og 8.2 i kapittel 8. Sannsynligheten for arbeidsmarkedsvirkninger må også veies opp mot virkninger av forskjeller i årlig alderspensjon for kvinner og menn ved like innbetalinger for de to kjønn. Blant annet på denne bakgrunn tilrår utvalget at lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold endres, slik at det innføres en plikt for foretaket til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn, slik at årlig

pensjon beregningsmessig blir uavhengig av medlemmets kjønn, jf. nærmere om utvalgets tilråding nedenfor.»

I ytelsesbaserte ordninger fastsettes årlig pensjon i ordningens regelverk. Lovens grunnprinsipp er at medlemmer i ytelsesbaserte ordninger skal likebehandles når det gjelder ytelser. Ulik premiebetaling for kvinner og menn for å sikre lik pensjonsopptjening følger således allerede av lov om foretakspensjon når ordningen er ytelsesbasert. Utvalget vurderer således at dagens ytelsesbaserte ordninger etter lov om foretakspensjon fungerer tilfredsstillende.

7.4 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet har ingen innvendinger til at det i innskuddspensjonsloven tas inn bestemmelser som gjør det obligatorisk for foretaket å fastsette om pensjonskapitalbevis i utbetalingsperioden skal forvaltes i en spareavtale eller konverteres til forsikring med dødelighetsarv. Videre har *Kredittilsynet* ingen innvendinger til at det for forsikring med dødelighetsarv skal fastsettes høyere innskudd for kvinner enn for menn og at det i slike tilfelle tas inn bestemmelser om utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil. *Kredittilsynet* berører for øvrig i sin høringsuttalelse også forhold av mer teknisk karakter som omtales nærmere i kapittel 8.

Konkurransetilsynet, Likestillingsombudet og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) støtter også forslaget til utvalgets flertall om endringer i innskuddspensjonsloven med sikte på å oppnå like årlige pensjonsutbetalinger for de to kjønn. NHO begrunner dette i at «det er relativt vanskelig å holde orden på alle de valgalternativene vi nå har når det gjelder de innskuddsbaserte ordningene». NHO uttaler bl.a.:

«I denne relativt uoversiktlige situasjonen har utvalget valgt å foreslå at regelverket endres slik at denne valgadgangen faller bort. I stedet foreslås det at bedriften skal velge om det skal være dødelighetsarv (forsikring) eller ikke, allerede ved etableringen av ordningen. Velges en ordning med dødelighetsarv skal det betales høyere premie for kvinner, velges det utbetaling fra konto har levealderen ingen betydning og det er heller ikke grunnlag for premieforskjeller.

Etter vår oppfatning er dette en god løsning. Det rydder opp i alle de etter vår oppfatning unødvendige valgalternativene, samtidig som man også fjerner de problemer med antiseleksjon som kan oppstå ved at dårligere liv velger kontoutbetaling mens de som forventer å leve lenge velger forsikring. Av samme grunn mener vi også at forslaget om at arbeidsgiver velger utbetalingsperioden er riktig.»

Norske Pensjonskassers Forening (NPF) deler NHOs oppfatning om at en eliminering av den individuelle valgadgangen vil gi «et mer oversiktlig pensjonsavtalemarked» enn en har i dag.

Sparebankforeningen i Norge (Sparebankforeningen) og *Verdipapirfondenes Forening* (VFF) deler ikke NHOs og NPFs oppfatning, og ser primært at dagens ordning består. Sparebankforeningen uttaler bl.a. i sin første høringsuttalelse (av to), datert 23. november 2001, at «dagens ordning gir stor valgfrihet for bedriftene, bl.a. som følge av at bedriften selv kan bestemme om de ønsker å betale mer for kvinner eller ikke». På den annen side uttaler Sparebankforeningen at den innser at «det har vært et politisk ønske å få bedre like-

behandling av kvinner og menn i alderspensjonssammenheng», og gir derfor sin subsidiære støtte til forslaget. Sparebankforeningen falt imidlertid i sin andre høringsuttalelse av 25. januar 2002 ned på at utvalgets utredning ikke burde følges opp. Dette omtales nærmere i kapittel 8. VFF viser i sin høringsuttalelse til at den primært ønsker at den enkelte selv skal kunne velge om og når pensjonskapitalen eventuelt skal konverteres fra en spareavtale til en forsikring med dødelighetsarv. Foreningen ser imidlertid nødvendigheten av at dette fastsettes ved avtaleinngåelse «for at den ønskede kjønnsnøytralitet skal oppnås», ved høyere innskudd for kvinner enn for menn.

Akademikerne og Norges Ingeniørorganisasjon (NITO) slutter seg også til flertallet i utvalgets forslag. Akademikerne uttaler imidlertid at foreningen prinsipielt mener at «arbeidsgiver bør få et tilbud som framstår som kjønnsnøytralt, selv om det i de underliggende beregninger er tatt hensyn til kjønn». NITO gir på sin side prinsipielt uttrykk for at pensjonskostnadene og ytelsene bør være like for kvinner og menn, men organisasjonen har forståelse for utvalgets argumenter mht. at en slik løsning er kompleks og at den kan skade konkurransen i forsikringsmarkedet.

Rikstrygdeverket (RTV) gir i sin høringsuttalelse en subsidiær tilslutning til flertallet i utvalget. I høringsuttalelsen vises det til at det tas opp spørsmål av mer sosialpolitisk karakter enn av forsikringsteknisk art, og de momenter RTV trekker fram forsterker etter deres oppfatning utvalgets argumentasjon for at det generelt er ønskelig med kjønnsnøytral premietariff. RTV uttaler imidlertid at:

«Subsidiært, fordi det sosialpolitiske vil være uheldig med lavere pensjonsutbetalinger til kvinner enn til menn, er vi enig med utvalget at det bør innføres en plikt for foretaket til å foreta høyere innskudd for kvinner enn for menn.»

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) deler RTVs oppfatning, og hevder at en modell for innskuddsbasert pensjon ikke kan bli sosialt akseptabel dersom premiefastsettingen gjøres forskjellig for kvinner og menn. YS gir subsidiært, dersom det ikke innføres kjønnsnøytrale premietariffer, sin tilslutning til lovforslaget fra utvalgets flertall.

Barne- og familiedepartementet (BFD) er primært også for kjønnsnøytrale premietariffer, men skriver sin høringsuttalelse at de likevel er «enig med utvalget i at en plikt for foretaket til å foreta høyere innskudd for kvinner enn for menn er en bedre løsning enn forskjellig årlig alderspensjon ved like innbetalinger for de to kjønn».

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) støtter ikke utvalgets forslag og mener at en ikke gjennom lovverket for pensjonsordninger bør legge opp til å forskjellsbehandle kvinner og menn slik utvalget åpner for. AAD støtter Akademikernes prinsipielle standpunkt, og skisserer i sin høringsuttalelse følgende modell:

«Vi antar at det må arbeides videre ut fra mål om mer kjønnsnøytrale pensjonsordninger ut i fra bl.a. følgende føringer:

Lov om foretakspensjon (LOF)

Det kan være grunn til å se på alternative finansieringsmodeller innenfor LOF. Hvis foretaket kunne betale en tilskuddsprosent til ordningen felles for alle ansatte, ville kostnaden for menn og kvinner opp-

fattes lik, selv om den underliggende kostnaden er ulik. For ordninger for midlere til større foretak og for ordninger hvor kjønns effekten samlet sett er begrenset, vil dette kunne praktiseres, men vil kreve utvidet ramme av begrepet 'årlig premie' jf LOF § 9-2, og økt fleksibilitet med hensyn til forsikringsmessig dekning og bruk av premiefond.

Tilskuddsprosentmodellen er i utstrakt bruk internasjonalt, også for ytelsesbaserte ordninger. Modellen er i bruk i Norge i dag for offentlige pensjonsordninger i arbeidsforhold.

Vi mener at utformingen av LOF ikke tok nødvendig hensyn til nye krav til finansieringsmodell når ordningene har lineær opptjening. Resultatet i dag er betydelige engangspremier og uforutsigbare kostnader. En tilskuddssatsmodell vil også bedre disse forholdene.

Lov om innskuddspensjon (LOI)

For LOI kunne man tenkt seg en modell med bedriftsintern utjevning av tilskudd for kvinner og menn. Foretaket betalte tilskudd etter samme prosentsatser for kvinner og menn, men dette tilskuddet ble etter en algoritme omfordelt fra menn til kvinner, slik at forventet årlig pensjon av tilskuddet ble tilnærmet den samme for ansatte i samme foretak. Modellen ville være relativt enkel å administrere.

Ulempen med modellen ville være at det endelige bokførte tilskuddet for den ansatte i ordningen ikke ville være det samme som tilskuddet foretaket betalte til ordningen, og derfor skape informasjonsproblemer. Utvalget har i pkt. 8.3.5 på bakgrunn av slike vurderinger forkastet denne type modeller.

En slik modell vil bare være å anbefale dersom kjønnsnøytralitet skal vurderes som et viktigere prinsipp enn kravet om direkte samsvar mellom innbetaling fra foretaket og den ansattes eierskap til midlene. Sistnevnte prinsipp er førende i dagens forsikringslovgivning og utvalgets anbefaling er konsistent med dette. AAD vil stille spørsmål ved om dette er et hensiktsmessig prinsipp å videreføre.»

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) går også imot lovforslaget til flertallet i utvalget, og mener dagens system bør opprettholdes. NHD peker bl.a. på at et krav om å vedtektsfeste hvordan pensjonskapitalen skal forvaltes i utbetalingsperioden, og forsøk på å regulere enkeltelementer av ytelsene, innskrenker fleksibiliteten i systemet, og muligheten til å ivareta det enkelte medlems preferanser. NHD mener generelt det også er uheldig å innskrenke fleksibiliteten i regelverket før en har fått erfaring med hvilke tilpasninger som skjer.

Den Norske Aktuarforening (Aktuarforeningen) kan heller ikke se at det nødvendigvis er hensiktsmessig å endre innskuddspensjonsloven etter utvalgets forslag. Dersom dette likevel skulle anses nødvendig, bør forslaget etter foreningens oppfatning vurderes sammen med andre forslag, som høyere innbetaling for kvinner enn for menn uansett utbetalingsform, og gjerne kombinert med lenger minste utbetalingsperiode for kvinner. *Finansnæringens Hovedorganisasjon* deler Aktuarforeningens synspunkter og skisserer i sin høringsuttalelse en modell hvor disse prinsipper er lagt til grunn. Modellen presenteres og drøftes nærmere i kapittel 8.

En sentral problemstilling i de fleste høringsmerknadene har vært om lovforslaget til flertallet i utvalget om høyere innskudd for kvinner enn for menn vil kunne få innvirkning på foretakenes valg av arbeidstaker mht. kjønn ved ansettelser, oppsigelser etc.

Høringsinstansene *Norges Kooperative Landsforening*, *Finansforbundet*, *Finansnæringens Hovedorganisasjon*, *Næringslivets Hovedorganisasjon* og *Den Norske Aktuarforening* peker i sine høringsuttalelser på forhold som at en ikke har registrert at et kjønnsdifferensiert premiesystem, som en for eksempel har lang erfaring med innenfor ytelsesbaserte private tjenstepensjoner, har ført til utstøting av kvinner i arbeidslivet. Det pekes også på at det heller ikke i framtiden vil være sannsynlig at arbeidsgivere vil foretrekke en mann fremfor en kvinne utelukkende på grunn av lavere pensjonskostnader.

Flere høringsinstanser har imidlertid større betenkeligheter mht. flertallets lovforslag og eventuelle arbeidsmarkedsvirkninger. *Akademikerne*, som slutter seg til utvalget, peker i sin høringsuttalelse på at forslaget vil innebære lavere kostnader for foretakene ved ansettelse av menn, og at dette derfor kan virke uheldig i praksis når det gjelder kvinners stilling i arbeidsmarkedet. Dette er etter foreningens oppfatning en svakhet ved forslaget og kan føre til at en urimelig forskjellsbehandling blir erstattet av en annen. Akademikerne konstaterer imidlertid at utvalget har kommet til at faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft som følge av krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn, vil være beskjeden. Dersom en slik utvikling likevel finner sted, mener Akademikerne det vil være nødvendig med en ny vurdering av ordningen.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS), som subsidiært støtter flertallets lovforslag, er opptatt av faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft. YS viser i sin høringsuttalelse bl.a. til at grunnen til at en til nå ikke har funnet konkrete holdepunkter for at ulike pensjonskostnader kan føre til utstøting i foretak med ytelsesbaserte pensjonsordninger, kan ha sammenheng med at alders-, etterlatte- og uførepensjon har vært satt sammen på en slik måte at det ikke har vært så stor forskjell i pensjonskostnadene for kvinner og menn.

Barne- og familiedepartementets (BFD), som i sin høringsuttalelse uttrykker at det er «enig med utvalget i at en plikt for foretaket til å foreta høyere innskudd for kvinner enn for menn er en bedre løsning enn forskjellig årlig alderspensjon ved like innbetalinger for de to kjønn», stiller også spørsmål om eventuelle arbeidsmarkedsvirkninger. I høringsuttalelsen uttaler BFD følgende:

«Dersom Finansdepartementet velger å følge opp utvalgets forslag om plikt til å innbetale høyere innskudd for kvinner enn menn, ber vi om at departementet vurderer nærmere de markedsmessige virkningene av forslaget, herunder faren for utstøting. En plikt for arbeidsgiver til å betale høyere innskudd for kvinnelige arbeidstakere kan medføre at kvinnelig arbeidskraft blir betraktet som dyrere, og dermed en forverring av kvinners muligheter på arbeidsmarkedet.

[...]

Tabell 8.1 og på side 63 viser at dersom en kvinne og en mann på 40 år begge skal ha årlig livsvarig alderspensjon på 30 000 kroner i en engangsbetalt pensjonsordning, må årlige innskudd være 24 prosent høyere for kvinnen enn for mannen. Tabell 8.2 viser at i det samme tilfellet, men i en innskuddspensjonsordning, må innbetalingen være 10 prosent høyere for kvinnen enn for mannen. Utvalget vurderer på denne bakgrunn at arbeidsmarkedsvirkningene er begrensede. Etter BFDs oppfatning kan det være grunn til å stille spørsmål til om dette kan anses for 'begrensede' arbeidsmarkedsvirkninger.»

Representanten til *Landsorganisasjonen i Norge* (LO) i utvalget ga i utredningen som et subsidiært standpunkt, dersom det ikke innføres kjønnsnøytral premietariffering, sin tilslutning til at foretakenes tilskudd utformes på en slik måte at årlig pensjon til det enkelte medlem blir uavhengig av medlemmets kjønn, i tråd med tilrådingen fra utvalgets flertall. I LOs høringsuttalelse gir imidlertid organisasjonen kun støtte til innføring av kjønnsnøytrale premietariffer, bl.a. på grunn av faren for arbeidsmarkedsvirkninger, men også som følge av mer prinsipielle holdninger. I høringsuttalelsen heter det bl.a.:

«Siden dette for LO er et prinsipielt likestillingspolitisk spørsmål, mener vi at flertallet legger for stor vekt på de tekniske problemene knyttet til gjennomføringen. Vi viser her bla til KLP som ikke baserer seg på kjønnsavhengige premiebetalinger, og som også er basert på prinsipper for omfordeling bla også mellom kjønn.

[...]

LO går også mot flertallets forslag av den grunn av vi frykter for arbeidsmarkedskonsekvensene når pensjonsinnskuddene settes høyere for kvinner enn for menn. Selv om en til nå ikke har opplevd problemene som store, kan dette ha sammenheng med at alders-, uføre- og etterlattepensjon tradisjonelt har vært satt sammen på en slik måte at det ikke har vært så stor forskjell i pensjonskostnadene for kvinner og menn. Dette kan imidlertid forandre seg dersom det blir vanlig at ordninger bare har alders- og uførepensjon.»

Norsk Helse- og Sosialforbund og *Norsk Bedriftsforbund* deler LOs oppfatning om innføring av kjønnsnøytrale premietariffer.

Nærings- og handelsdepartementet (NHD) og *Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon* (HSH) går også imot forslaget til flertallet i utvalget, blant annet på grunn av de mulige virkninger dette vil kunne ha på kvinners situasjon på arbeidsmarkedet. NHD og HSH går inn for at eksisterende bestemmelser på området opprettholdes. HSH uttaler for øvrig avslutningsvis i sin høringsuttalelse at «like årlige utbetalinger basert på kjønn kan eventuelt sikres ved at kvinnene selv får mulighet til å betale merinnskudd».

7.5 Departementets vurdering

Departementet viser til at utvalget har vurdert både pensjonsmessig likebehandling og virkemidler som kan bidra til en større grad av likebehandling innenfor kollektive pensjonsordninger opprettet etter bestemmelsene i lov om foretakspensjon og innskuddspensjonsloven. Utvalget har videre lagt spesielt vekt på å vurdere de innskuddsbaserte ordningene, siden innføring av disse etter utvalgets oppfatning har brakt en ny dimensjon inn i debatten om forskjellig premie for de to kjønn innen livsforsikring. Utvalget har ansett at ulike årlige innbetalinger og like årlige utbetalinger, slik det er i de ytelsebaserte ordningene, er mer akseptabelt ut fra likestillingshensyn enn ordninger med like årlige innbetalinger og ulike årlige utbetalinger for de to kjønn. Departementet har lagt utvalgets vurderinger vedrørende pensjonsmessig likebehandling til grunn i denne proposisjonen, jf. kapittel 4.

I engangsbetalte alderspensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger hvor det i ordningens regelverk er fastsatt at produktet i utbetalingsperioden skal konverteres til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv, er det foretaket som har fastlagt hvilket pensjonsprodukt pensjonen skal baseres på. I

forhold til slike ordninger har utvalget konsentrert seg om to alternative virkemidler, jf. kapittel 5. Det ene er kjønnsnøytrale premietariffer og det andre er at foretaket betaler høyere tilskudd (innskudd eller innskuddspremie) for kvinner enn for menn.

Ut fra hensynet til likebehandling har utvalget vurdert det slik at alternativet med høyere tilskudd for kvinner enn for menn ikke framstår som helt ut likeverdig med kjønnsnøytrale premietariffer. Kompleksiteten, de økonomiske kostnadene og de administrative komplikasjonene ved en kjønnsnøytral premietariff er imidlertid betydelige. I kapittel 6 sluttet departementet seg derfor til utvalgets flertall om å ikke tilrå innføring av kjønnsnøytrale premietariffer.

I motsetning til en kjønnsnøytral premietariff forutsetter et krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn verken vesentlige endringer i forsikringsvirksomhetsreglene eller den måte pensjonsinnretningene fungerer på. Konkurransen mellom norske og utenlandske livsforsikringsselskaper vil videre ikke påvirkes. Ulempen ved høyere tilskudd for kvinner enn for menn er at den relative arbeidskraftskostnaden for kvinner øker. En må således avveie ulempen ved ulike årlige pensjonsytelser opp mot ulempen ved ulike pensjonskostnader.

Også etter gjeldende rett vil en måtte avveie lik årlig pensjon opp mot de ulike arbeidskraftskostnadene dette kan medføre. Etter gjeldende rett er denne problemstillingen avhengig av om den pensjon som sikres er innskudds- eller ytelsesbasert, dvs. om det er tilskuddets eller ytelsens størrelse som fastsettes i ordningens regelverk. Etter lov om foretakspensjon skal størrelsen på ytelsesbaserte pensjoner på årlig basis være uavhengig av om den forsikrede er kvinne eller mann. For slike pensjoner vil foretaket betale en kjønnsavhengig premie. For innskuddsbaserte pensjoner er det en adgang for foretakene til å foreta større tilskudd for kvinner enn for menn, slik at årlige ytelser blir om lag like store.

Valgdgangen med hensyn til om tilskuddene i innskuddsbaserte ordninger skal være like store for kvinner og menn kan føre til ulik praksis i ulike foretak, selv om foretakene ellers har sammenlignbare ordninger. Konsekvensen av dette kan være at kvinnelige ansatte i enkelte foretak beregningsmessig får like stor årlig alderspensjon som mannlige kolleger, mens kvinnelige ansatte i andre foretak beregningsmessig får lavere årlig alderspensjon enn mannlige kolleger.

Spørsmålet om foretakene bør være pålagt å betale høyere tilskudd for kvinner enn for menn i de innskuddsbaserte ordningene, bør etter departementets oppfatning bl.a. ses i sammenheng med hvilken betydning dette har for kvinners stilling i arbeidsmarkedet og virkningen av forskjeller i årlig alderspensjon ved like innbetalinger for de to kjønn. Dette forholdet er bl.a. beskrevet i NOU 1994: 6 Pensjonsforsikringsutvalget (Hylland-utvalget), hvor det heter på side 141 og 142:

«Man kan tenke seg at arbeidsgiver betaler inn like høy premie for kvinner og menn. En kvinne vil da ved pensjonsalder ha like stor pensjonsformue som en mann med samme inntektsprofil, men den gir grunnlag for lavere pensjon. Skulle arbeidsgiver ha plikt til å sikre lik pensjon, ville premien bli høyere for kvinnen. Dette vil kunne virke negativt på kvinners yrkesmuligheter.»

Tilsvarende momenter ble trukket fram i Ot.prp. nr. 71 (1999-2000) Om lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven), hvor det på side 79 sies at:

«Departementet anser det forslaget som er lagt til grunn i proposisjonsutkastet å gi en god balanse mellom hensynet til likebehandling av kvinner og menn, til kvinners stilling i arbeidsmarkedet og til forsikringsfaglige spørsmål. Departementet foreslår i forslaget § 5-3 annet ledd at det skal være adgang til å betale høyere innskudd for kvinner, slik utvalget foreslo. Mulighet til å fastsette i pensjonsplanen om kvinner skal ha samme eller høyere innskudd enn menn, gjør det mulig å ta hensyn til forhold på den enkelte arbeidsplass, og til helheten i pensjonsordningen, for eksempel om det også inngår uføre- og etterlatteytelser.»

Høyere innskudd for kvinner enn for menn vil kunne ha negative konsekvenser for kvinners stilling i arbeidsmarkedet, fordi det isolert sett fører til relativt sett høyere arbeidskraftskostnader for kvinner. Departementet deler utvalgets oppfatning om at faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft i foretak med innskuddsbaserte pensjonsordninger, som følge av et eventuelt krav om høyere tilskudd for kvinner enn for menn, vil være beskjeden. Mulige arbeidsmarkedsvirkninger må bl.a. veies opp mot virkninger av forskjeller i årlig alderspensjon for kvinner og menn ved like innbetalinger for de to kjønn. Departementet foreslår på denne bakgrunn at innskuddspensjonsloven endres, slik at det innføres en plikt for foretaket til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn i ordninger med dødelighetsarv knyttet til pensjonen, slik at årlig pensjon beregningsmessig blir uavhengig av medlemmets kjønn. Større innskudd for kvinner enn for menn, sammen med betingelsene om at konverteringsvilkårene skal være fastsatt i pensjonsplanen, tilfredsstiller for øvrig de vilkår utvalget har satt for større pensjonsmessig likebehandling mellom kvinner og menn. Utvalgets lovforslag i sin helhet og departementets vurdering følger i kapittel 8.

Departementet er også kjent med andre alternative virkemidler knyttet til de problemstillinger utvalget har drøftet. Departementet deler i denne sammenheng utvalgets oppfatning om at dersom foretaket betaler en kjønnsspesifikk premie, men at kun gjennomsnittspremien oppgis, vil dette kunne anses som at en beveger seg i feil retning i forhold til utviklingen med hensyn til økt gjennomsiktighet eller åpenhet som tilstrebes i forsikringslovgivningen for øvrig. Videre vil de reelle pensjonskostnader for de to kjønn også bli avdekket i det tilfellet hvor innbetalingene skal inn på individuelle konti.

Et alternativ kunne også vært å åpne for at kvinner selv kan foreta en omfordeling av livsinntekt i kollektive pensjonsordninger gjennom at de på egenhånd får muligheten til å innbetale et merinnskudd. En tilsvarende mulighet til inntektsomfordeling følger av individuelle pensjonsavtaler. Departementet kan imidlertid ikke se at det er nødvendig eller hensiktsmessig å åpne for individuelle tilpasninger av denne type i de kollektive ordningene.

Finansnæringens Hovedorganisasjon og Den Norske Aktuarforening har i sine høringsuttalelser angitt en modell hvor det bl.a. gis et krav om høyere innbetaling for kvinner enn for menn uansett utbetalingsform. Denne modellen vil bli nærmere beskrevet i kapittel 8.

Etter innskuddspensjonsloven skal barn og livsledsager prioriteres med hensyn til alderspensjonskapital dersom medlemmet dør. Høyere innskudd

for kvinner enn for menn vil, alt annet likt, føre til at et kvinnelig medlem som dør etterlater seg mer pensjonskapital enn et mannlig. Dette vil etter departementets oppfatning isolert sett bidra til at skattestimulert arv blir relativt sett større etter et kvinnelig medlem enn etter et mannlig medlem. Departementet slutter seg til utvalget i at dette ikke er ønskelig, men deler også utvalgets oppfatning om at dette likevel ikke er noe avgjørende argument mot at det foretas høyere innskudd for kvinner enn for menn for å sikre større likebehandling av ansatte.

Ulike premier for kvinner og menn er pålagt etter lov om foretakspensjon i de ytelsesbaserte ordningene, i den grad dette fører til en opptjent pensjon som er uavhengig av medlemmets kjønn. Departementet slutter seg til utvalgets vurdering om at dagens ytelsesbaserte ordninger etter lov om foretakspensjon fungerer tilfredsstillende.

8 Nærmere om forslag til endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon

8.1 Forslag til endringer i innskuddspensjonsloven

8.1.1 Innledning

Innskuddspensjon er regulert i innskuddspensjonsloven, mens engangsbetalt alderspensjon er regulert i lov om foretakspensjon. I en pensjonsordning med engangsbetalt alderspensjon skal innskuddspremieplanen utformes i samsvar med reglene gitt i eller i medhold av innskuddspensjonsloven kapittel 5. Endringer i bestemmelsene om innskuddsplanen i lovens §§ 5-2 og 5-3, slik at innskuddene skal være høyere for kvinner enn for menn, får derfor tilsvarende anvendelse for ordninger med engangsbetalt alderspensjon.

8.1.2 Utvalgets forslag til endring i innskuddspensjonsloven

Etter gjeldende regler i innskuddspensjonsloven kan foretaket i regelverket bestemme at alderspensjonen i utbetalingsperioden skal være garantert av en institusjon i form av en pensjonsforsikring, jf. innskuddspensjonsloven § 7-3. Dersom foretaket ikke tar inn en slik bestemmelse i regelverket, kan medlemmet velge om pensjonskapitalbeviset i utbetalingsperioden skal forvaltes i en spareavtale eller konverteres til en pensjonsforsikring.

Forholdsmessighetsprinsippet i innskuddspensjonsloven er regulert i § 5-2 annet ledd. Utvalget foreslår at denne bestemmelsen endres, slik at forholdsmessighet i ordninger hvor pensjonskapitalbeviset skal konverteres til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv heretter skal ta hensyn til at kvinner normalt har en lavere dødelighet enn menn. Etter utvalgets vurdering er det imidlertid ikke mulig å sikre større likebehandling dersom det enkelte medlem selv skal velge om pensjonskapitalen skal utbetales fra en kontrakt med eller uten dødelighetsarv. Utvalget foreslår derfor at innskuddspensjonsloven endres slik at foretaket i regelverket skal bestemme om pensjonskapitalbeviset ved utbetalingsperiodens start skal konverteres til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv, eller om pensjonskapitalbeviset ikke skal kunne konverteres til slik pensjonsforsikring. Utvalget foreslår at kravet om høyere innskudd kun gjøres gjeldende for innskuddspensjonsordninger hvor det i regelverket er fastsatt konvertering til forsikring med dødelighetsarv, ettersom rene spareprodukter vil kunne gi like årlige ytelser for de to kjønn ved like årlige innskudd.

Medlem som slutter i foretak med en innskuddspensjonsordning har rett til et pensjonskapitalbevis. Pensjonskapitalbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom institusjonen og personen dokumentet er utstedt til (innehaver), jf. innskuddspensjonsloven § 6-2. Innehaver har bl.a. rett til å flytte pensjonskapitalbevis mellom ulike institusjoner, overføre pensjonskapitalen til en annen innskuddspensjonsordning og til å kreve ulike pensjonskapitalbevis slått

sammen, jf. innskuddspensjonsloven §§ 6-3 og 6-4. Om pensjonskapitalbevis uttaler utvalget på side 103 og 104 at:

«Dersom innehaver av pensjonskapitalbevis kan anvende tilhørende pensjonskapital i strid med de bestemmelser som er fastsatt i regelverket i den ordning hvor midlene er ervervet, f.eks. ved å unnlate å konvertere eller velge kortere utbetalingsperiode enn forutsatt, ville høyere innskudd for kvinner enn for menn i liten grad kunne bidra til like årlige pensjonsytelser. Dersom foretaket skal kompensere for at kvinner og menn har ulik dødelighetsarv er det derfor helt sentralt at regelverkets bestemmelser om bruk av pensjonskapital til alderspensjon faktisk kommer til anvendelse, også for pensjonskapitalbevis.

Etter innskuddspensjonsloven § 6-1 tredje ledd kan pensjonskapital ikke utbetales til medlemmet annet enn som ytelser etter lovens § 7-3. Etter utvalgets vurdering innebærer dette i utgangspunktet at ordningens regelverk om bruk av pensjonskapitalen ved pensjonsalder, fastsatt med hjemmel i § 7-3, også får anvendelse for eventuelle pensjonskapitalbevis fra ordningen. Innehaver av pensjonskapitalbevis kan derfor ikke få utbetalt pensjonskapital tjent opp i ordning hvor det følger av regelverket at pensjonskapital skal konverteres fra en sparekontrakt, og vice versa.»

Et problem knyttet til at regelverket skal være bestemmende for om pensjonskapitalen skal konverteres til forsikring med dødelighetsarv eller forbli i sparekontrakt mv., er at dette vil føre til at en vil få flere atskilte grupper av pensjonskapitalbevis som ikke kan slås sammen fordi det er ulike regler for hvilken alderspensjon pensjonskapitalbevisene skal gi. Utvalget vurderer derfor at det i denne sammenheng vil kunne være behov å fastsette nærmere regler i forskrift.

Medlem som har fått utstedt fripolise i en engangsbetalt alderspensjonsordning, kan bare i begrenset grad gjøre disposisjoner som endrer ved regelverkets bestemmelser om utbetalingslengde og -profil. For eksempel følger det av forskrift 1. desember 2000 nr. 1212 med hjemmel i lov om foretakspensjon at ved sammenslåing av fripoliser med forskjellig pensjonsalder, kan pensjonsalderen etter sammenslåingen ikke settes lavere enn det som gjelder for den fripolise som har høyest pensjonsalder. Utvalget har derfor ikke sett behov for nærmere regler om at fripoliseinnehaver ikke skal kunne disponere midlene i strid med regelverkets bestemmelser. Dersom dette likevel skulle vise seg nødvendig, legger utvalget til grunn at bestemmelsene kan fastsettes i forskrift med hjemmel i lov om foretakspensjon § 1-3.

8.1.3 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet har i utgangspunktet ingen innvendinger til at det i innskuddspensjonsloven tas inn bestemmelser som gjør det obligatorisk for foretaket å fastsette om pensjonskapitalbevis i utbetalingsperioden skal forvaltes i en spareavtale eller konverteres til forsikring med dødelighetsarv, jf. kapittel 7. Etter Kredittilsynets oppfatning medfører imidlertid Finansdepartementets standpunkt i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) en del betenkeligheter hva gjelder gjennomføring av nevnte endringer i innskuddspensjonsloven.

Kredittilsynet trekker i sin høringsuttalelse også frem enkelte problemstillinger knyttet til pensjonskapitalbevis utstedt før pensjonsalder. I høringsuttalelsen heter det bl.a.:

«Uavhengig av konsekvensene av utvalgets forslag i forhold til de vurderinger som er gjort i Ot.prp. nr. 33, vil utvalgets forslag til endringer i innskuddspensjonsloven få betydning for innholdet av pensjonskapitalbevis utstedt ved medlemmets fratreden før pensjonsalder. Etter Kredittilsynets vurdering må et krav om at det i regelverket skal fastsettes om pensjonskapitalen skal konverteres til forsikring med dødelighetsarv ved pensjonsalder, blant annet få konsekvenser for arbeidstakerens adgang etter innskuddspensjonslovens § 6-3 til å konvertere pensjonskapitalen til Individuell pensjonsavtale etter skatteloven (IPA). I de tilfeller der det i regelverket for innskuddsordningen som pensjonskapital overføres fra kreves at pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring på utbetalingstidspunktet, må midlene bare kunne overføres til en individuell pensjonsforsikringsavtale og ikke en individuell pensjonsspareavtale.

Tilsvarende vil denne endringen i loven måtte begrense arbeidstakerens adgang til å overføre pensjonskapitalen til annen innskuddspensjonsordning hvor det er bestemt at pensjonskapitalen skal forvaltes i en spareavtale på utbetalingstidspunktet, jf. § 6-3 annet ledd, og arbeidstakerens adgang til å slå sammen flere pensjonskapitalbevis. Utvalget har lagt til grunn at det vil være behov for å regulere slik spørsmål nærmere ved regler i forskrift. For at det klart skal fremgå om et pensjonskapitalbevis er gjenstand for konvertering til forsikring på utbetalingstidspunktet eller ikke, bør det tas inn krav i loven eller i forskrift om at dette skal fremgå av beviset.

Kredittilsynet etterlyser en vurdering av hva som skal skje med pensjonskapitalen hvis foretaket bestemmer seg for å endre kravet i regelverket om konvertering til forsikring med dødelighetsarv. Dette kan for eksempel være aktuelt ved skifte av pensjonsgiver. Kredittilsynet antar at en hensiktsmessig løsning i slike tilfeller vil være at det utstedes pensjonskapitalbevis til det enkelte medlem for pensjonskapital oppspart til endringstidspunktet, og at det deretter etableres en ny pensjonsordning for foretaket.»

I en innskuddsbasert tjenestepensjonsordning vil det etter *Den norske Aktuarforeningens* (Aktuarforeningen) oppfatning ikke være uproblematisk å fastsette et prinsipp om like årlige utbetalinger for begge kjønn. Foreningen peker bl.a. på at det etter utvalgets forslag ikke vil være tillatt å åpne for at medlemmer selv skal velge utbetalingsperiodens lengde eller utbetalingsprofil. I høringsuttalelsen heter det i den forbindelse også bl.a.:

«Nå er det etter Aktuarforeningens oppfatning slett ikke uproblematisk at medlemmene ved utbetalingsperiodens start får lov til å velge hvorvidt pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring. Forsikringsselskapet kan da risikere å «få utvalget mot seg» ved at medlemmer med dårlig helse velger spareavtale, mens medlemmer med god helse velger livsvarig pensjonsforsikring. I så fall kan pensjonsforsikringen få frigjort mindre kapital gjennom dødsfall enn det som er nødvendig for å finansiere dødelighetsarven, slik at forsikringsselskapet får et underskudd. Aktuarforeningen er inneforstått med at flere forsikringsselskap vurderer å kreve en beslutning om type utbetaling et visst antall år før pensjonsalder, for å sikre seg mot denne anti-seleksjonen.

[...]

Ot. prp. nr. 33 legger opp til at livsforsikringsselskaper skal kunne selge innskuddspensjon uten dødelighetsarv eller garantert avkastning i spareperioden, dersom den enkelte har mulighet til å velge for-

sikring i utbetalingsperioden. Forslaget i Kvidalutvalget vil være på tvers av dette. Dersom forslaget i Ot. prp. nr. 33 går gjennom i Stortinget, antar Aktuarforeningen at forslaget fra Kvidal-utvalget uansett må revurderes.»

Næringslivets Hovedorganisasjon er også opptatt av faren for seleksjonsvirkninger, og viser i sin høringsuttalelse til at utvalgets forslag fjerner den individuelle valgadgangen og derigjennom vil også de problemene som kan oppstå reduseres.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) legger også stor vekt på utvalgets tilråding og forholdet til Ot.prp. nr. 33 (2001-2002). FNH deler Aktuarforeningens oppfatning om at forslaget i utredningen bør vurderes sammen med andre forslag, som høyere innbetaling for kvinner enn for menn uansett utbetalingsform, og gjerne kombinert med lenger minste utbetalingsperiode for kvinner, jf. kapittel 7. FNH uttaler bl.a.:

«FNH stiller seg positiv til de endringer som Finansdepartementet går inn for når det gjelder livselskapenes muligheter til å tilby innskuddspensjonsprodukter i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) kapittel 4. FNH understreker sterkt betydningen av at det ikke foretas senere endringer som innebærer en hel- eller delvis reversering av vurderinger som Finansdepartementet har foretatt i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) kapittel 4 om hvilke innskuddspensjonsprodukter livselskapene kan tilby.

Forslaget fra Kvidal-utvalget må nå naturlig vurderes i lys av den nye realitet som Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) innebærer. Med dette som utgangspunkt vil FNH foreslå en alternativ løsning for innskuddsbasert pensjon der det må betales høyere innskudd for kvinner enn for menn uansett utbetalingsform. Siktemålet med FNH's foreslåtte justering er å ivareta Kvidal-utvalgets intensjon innenfor rammen som følger av Ot.prp. nr. 33 (2001-2002).

[...]

FNH's forslag er som følger:

1. Innskuddspensjonsloven endres ikke når det gjelder medlemmets mulighet til å velge utbetalingsform ved pensjonsalder.
2. Innskuddspensjonsloven endres ikke slik at markedet fragmenteres i «forsikringsmidler» og «sparemidler».
3. Innskuddspensjonsloven endres slik at det skal betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, uansett om det velges spareprodukt eller forsikringsprodukt med dødelighetsarv i utbetalingsperioden. Forskriftene til innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon kan fastsette sjablongmessige satser for forskjellen i innbetaling, i tråd med forslaget i NOU-en.
4. Innskuddspensjonsloven endres slik at minste utbetalingsperiode for kvinner blir noe lenger enn for menn, for eksempel to år.

Forslaget bygger på at kvinner skal ha samme valgfrihet som menn ved pensjonsalder, når det gjelder muligheten til å sikre lik årlig pensjon. Forslaget bygger videre på at kvinner forventningsmessig lever lenger enn menn og dermed forventningsmessig vil ha behov for utbetaling av pensjon i flere år enn menn.»

FNH legger videre til grunn etter Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) at et forsikrings-selskap kan tilby produkter der arbeidsgiver ved avtaleinngåelse kan tegne en

ordning i livsforsikringselskap som er sparing i oppsparingsperioden og kapitaliseringsprodukt i utbetalingsperioden.

Finansforbundet støtter i sin høringsuttalelse tilrådingen til flertallet i utvalget, men påpeker at forbundet ser det som negativt at det enkelte medlem selv ikke lenger skal kunne velge om pensjonskapitalen skal utbetales fra en kontrakt med eller uten dødelighetsarv ved pensjonsalder. Finansforbundet uttaler videre:

«Dette vil medføre at konkurransevilkårene for livsforsikringsselskaper svekkes og dermed at norske selskaper stilles dårligere enn utenlandske selskaper konkurransemessig, jf. Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) kap. 4 der valgfriheten for den enkelte vektlegges. Av hensyn til norske arbeidsplasser innen denne bransjen mener Finansforbundet at det beste hadde vært om valgfriheten for det enkelte medlem forelå.

Hensynet til forbrukerne som vil ha ulike behov tilsier også at valgfriheten bør beholdes.

Finansforbundet vil derfor bemerke at dersom man kunne finne løsninger hvor valgfriheten for den enkelte mht. utbetaling fra en kontrakt med eller uten dødelighetsarv opprettholdes, vil dette være det beste.»

Sparebankforeningen i Norge er i sin andre høringsuttalelse, datert 25. januar 2002, også opptatt av valgfrihet og fleksibilitet i pensjonsordningene, og mener det nå vil være uheldig om utvalgets innstilling følges opp. Foreningen uttaler i høringsuttalelsen bl.a.:

«Sparebankforeningen i Norge viser til vårt høringsssvar av 23. november 2001 om ovennevnte. Her gikk foreningen imot kjønnsnøytral premieberegning.

Foreningen har i sin uttalelse primært gått inn for at dagens ordning bør videreføres. Isolerte tiltak som sikrer mot større grad av likebehandling mellom kjønn i pensjonssammenheng, har også uheldige sider. Foreningen har i sitt høringsssvar pekt på uheldige sider ved utvalgets forslag, men ga likevel sin subsidiære tilslutning. Sett i forhold til den proposisjonen og intensjonene der om et mer velfungerende pensjonsmarked forsterkes de negative sidene.

Foreningen mener nå det vil være uheldig om Kvidalutvalgets innstilling følges opp, fordi forutsetningen for forslagene i Ot.prp. nr. 33 da ikke lenger vil være tilstede. Intensjonene i denne proposisjonen er svært gode. Dersom proposisjonsforslagene faller, vil vi få et mer fragmentert og uoversiktlig pensjonsmarked. Det vil dermed bli vanskeligere for bedriftene å endre pensjonsordning, og for den enkelte arbeidstaker å videreføre pensjonsrettighetene ved bytte av arbeidsgiver. Konsekvensene må kunne antas å bli at færre bedrifter ønsker å tegne innskuddspensjonsordning for sine ansatte.»

I høringsuttalelsen av 23. november 2001 påpeker Sparebankforeningen også at utvalgets forslag, der utbetalingsbetingelsene låses allerede ved tegning, kan gjøre det vanskeligere å slå sammen pensjonsrettigheter ved skifte av arbeidsgiver. Utvalgets forslag vil etter foreningens oppfatning også gjøre det vanskeligere for bedriftene å endre leverandørtype underveis.

8.1.4 Departementets vurdering

Den 21. desember 2001 fremmet Regjeringen Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) Om lov om endringer i lov om foretakspensjon, innskuddspensjonsloven og enkelte andre lover (kombinerte pensjonsordninger mv.). Endringer i tråd med Ot.prp. nr. 33 (2001-2002), jf. Innst. O. nr. 35 (2001-2002), innebærer at livsforsikringsselskaper skal kunne tilby innskuddspensjon uavhengig av om det er forsikringselement i form av garantert avkastning eller dødelighetsarv i oppsparingsperioden. Drøftingen og konklusjonen i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) må ses i sammenheng med at det følger av innskuddspensjonsloven at den enkelte selv kan velge forsikring i utbetalingsperioden, dersom foretaket ikke allerede har bestemt at kapitalen skal konverteres ved at dette er fastsatt i ordningens regelverk. I en innskuddspensjonsordning blir dermed den individuelle valgadgangen med hensyn til om pensjonskapitalen ved pensjonsalder skal konverteres til et forsikringsprodukt med dødelighetsarv ansett å være et tilstrekkelig element av forsikring til at livsforsikringsselskapene kan forvalte kapitalen. De foreslåtte endringene i innskuddspensjonsloven som følger nedenfor innebærer at de konklusjonene som ble trukket i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) må vurderes på nytt.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) foreslår i sin høringsuttalelse en modell hvor innskuddspensjonsloven endres slik at det skal betales høyere innskudd for kvinner enn for menn, uansett om det velges spareprodukt eller forsikringsprodukt med dødelighetsarv i utbetalingsperioden. FNH peker på at loven da ikke vil endres slik at markedet fragmenteres i «forsikringsmidler» og «sparemidler», jf. Ot.prp. nr. 33 (2001-2002). For at kvinner og menn skal kunne få tilnærmelsesvis lik årlig utbetaling fra en ren spareordning (hvor det er betalt inn mer for kvinner enn menn) foreslår FNH at minste utbetalingsperiode for kvinner blir noe lenger enn for menn, for eksempel to år. FNH legger til grunn at denne lenger minste utbetalingsperioden for kvinner enn for menn også skal gjelde dersom pensjonsmidlene konverteres til forsikring.

Departementet mener at FNHs modell generelt vil føre til økte pensjonskostnader for kvinnelige ansatte i forhold til utvalgets forslag, og således kunne forsterke den potensielle faren for eventuell utstøting av kvinnelig arbeidskraft. En endring av utbetalingsperiodens lengde i innskuddspensjonsordninger «slik at minste utbetalingsperiode for kvinner blir noe lenger enn for menn», slik FNH angir i sin høringsuttalelse, vil medføre at det blir nødvendig med en større forskjell i innskudd mellom kvinner og menn i forsikringsordninger i forhold til det utvalget legger til grunn, hvor årlige like ytelser for de to kjønn skal gis i like lang utbetalingstid. Dette vil ytterligere kunne forsterke faren for eventuell utstøting av kvinnelig arbeidskraft. Det er også grunn til å påpeke at like store årlige ytelser, men lenger utbetalingsperiode for kvinner enn for menn, fordrer ulike «merinnskudd» for kvinner, avhengig av om midlene skal konverteres eller ikke.

Departementet anser en modell hvor «minste utbetalingsperiode for kvinner blir noe lenger enn for menn», slik FNH skisserer i sin høringsuttalelse, som lite aktuell. Det kan være vanskelig å argumentere for en slik forskjellsbehandling i innskuddsordninger, når lik minste utbetalingsperiode er lagt til grunn i de ytelsesbaserte ordningene. Videre har utvalget lagt til grunn at pensjonsmessig likebehandling er like årlige ytelser for de to kjønn. Ulik utbeta-

lingslengde vil således ikke tilfredsstille dette i de årene hvor kun det ene kjønn (kvinner) får utbetaling. Det er for øvrig uklart for departementet om FNH også ser for seg ulik utbetalingsperiode for de to kjønn for perioder mellom minste utbetalingsperiode og livslang ytelse.

Departementet har vurdert ulike alternativer. En kunne ha valgt å skille mellom tilfeller hvor ulike årlige pensjonsytelser for kvinner og menn er et resultat av bestemmelser i ordningens regelverk, og tilfeller hvor ulike årlige ytelser for de to kjønn skyldes medlemmenes ulike valg av pensjonsprodukt. Dermed ville en kunne opprettholde innskuddspensjonsordninger hvor den enkelte selv ved pensjonsalder avgjør om kapitalen skal konverteres, og hvor foretakene i innbetalingsperioden «kan» betale høyere innskudd for kvinner enn for menn. Dette kan imidlertid, som tilfellet er etter gjeldende rett, føre til at en kvinne og en mann som har like årlige innskudd, og dermed får samme samlede pensjon, ved konvertering til forsikring vil oppleve at årlige utbetalinger blir noe mindre for kvinnen enn for mannen.

Etter en samlet vurdering tilrår departementet at lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold endres i tråd med utvalgets forslag, slik at det innføres en plikt for foretak med innskuddsbaserte ordninger til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn, dersom dette er nødvendig for at årlig pensjon beregningsmessig skal bli uavhengig av medlemmets kjønn. Forslaget innebærer endringer i valgdgangen i engangsbetalte pensjonsordninger og innskuddspensjonsordninger hvor dødelighetsarv er knyttet til pensjonen, slik at det er foretaket som bestemmer utbetalingsperiodens lengde. Departementet foreslår at det for innskuddspensjonsordninger fastsettes i ordningens regelverk om kapitalen i utbetalingsperioden skal konverteres til pensjonsforsikring med dødelighetsarv. Det er i denne sammenheng lagt avgjørende vekt på å finne en modell som uansett gir beregningsmessig like årlige ytelser for de to kjønn.

Departementet foreslår videre som utvalget at kvinner og menn i spareordninger, hvor den enkelte ikke har adgang til å konvertere pensjonskapitalen til et forsikringsprodukt, skal motta samme årlige innskudd. Rene spareprodukter vil kunne gi like årlige ytelser for de to kjønn ved like årlige innskudd.

Virkningen av departementets forslag på årlige innskudd, årlige utbetalinger og samlet pensjon i innskuddsbaserte ordninger følger i tabell 8.2.

Tabell 8.1: Årlige innskudd, årlige utbetalinger og samlet pensjon for kvinner og menn i innskuddsbaserte ordninger som følge av departementets forslag

	Årlige innskudd ¹⁾	Årlig pensjon ²⁾	Samlet pensjon
Engangsbetalt alderspensjon	Høyere for kvinner enn for menn	Like stor for kvinner og menn	Høyere for kvinner enn for menn ³⁾
Innskuddspensjon (med dødelighetsarv)	Høyere for kvinner enn for menn	Like stor for kvinner og menn	Høyere for kvinner enn for menn ³⁾
Innskuddspensjon (uten dødelighetsarv)	Like store for kvinner og menn	Like stor for kvinner og menn	Høyere for kvinner enn for menn ⁴⁾

¹ Tilsvarende premiedifferansen mellom kvinner og menn i det forsikringstekniske beregningsgrunnlaget.

² Forventningsmessig

³ I gjennomsnitt lever kvinner lenger enn menn, og får dermed høyere samlet pensjon i ordninger med dødelighetsarv når årlig pensjon settes lik.

⁴ Gjennomsnittlig vil det utbetales mindre samlet alderspensjon til mannlige medlemmer av en spareordning enn kvinnelige medlemmer. Dette skyldes at det relativt sette er flere menn enn kvinner som dør før utbetalingsperioden starter, eller før den er fullført. Pensjonskapital til medlemmer som dør vil bli utbetalt til barn, etterlatt livsledsager eller til dødsbo, etter nærmere bestemte regler.

Den foreslåtte kompensasjonen for ulik dødelighetsarv i ulike pensjonsprodukter innebærer at regelverkets bestemmelser må oppfylles også etter at pensjonskapitalen er skilt ut fra ordningen i form av pensjonskapitalbevis. Dette er nødvendig for å sikre at faktisk kompensasjon for forskjeller i dødelighet mellom kvinner og menn skal lede til større pensjonsmessig likebehandling. Departementet finner imidlertid grunn til å opprettholde adgangen etter innskuddspensjonsloven § 6-3 til å konvertere pensjonskapitalen til en Individuell Pensjonsavtale etter skatteloven (IPA), dersom pensjonskapitalen ikke er større enn én halv ganger grunnbeløpet i folketrygden. Ordningen er motivert ut fra hensynet til kostnadene ved utstedelse av små pensjonskapitalbevis. Dersom midlene i innskuddsordninger hvor det framgår av regelverket at pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring på utbetalingstidspunktet, kun kan overføres til en individuell pensjonsforsikringsavtale, vil dette redusere hensiktsmessigheten.

Når regelverket skal inneholde bestemmelser om konvertering, og regelverkets bestemmelser om konvertering også gjøres gjeldende for pensjonskapitalbevis, innebærer dette at pensjonskapitalbevis fra ulike typer ordninger ikke kan slås sammen. Det vises til lovforslaget § 6-4 nytt tredje ledd om at pensjonskapitalbevis som skal forvaltes i spareavtale ikke kan slås sammen med pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring. En slik fragmentering av pensjonsrettigheter opptjent i ulike ordninger er i utgangspunktet ikke ønskelig. Departementet vil derfor vurdere å fastsette nærmere regler i forskrift for å sikre en viss fleksibilitet. Det vises til forslaget til forskriftshjemmel inntatt i § 6-4 nytt tredje ledd. Departementet er videre kjent med at Banklovkommisjonen ser nærmere på regelverket om fripoliser og pensjonskapitalbevis, og departementet vil komme tilbake med forslag til regler når denne vurderingen er oversendt departementet. For øvrig deler departementet utvalgets vurdering om at det vil være behov for å fastsette nærmere regler om hvordan en skal identifisere og merke pensjonskapitalbevis som skal, eller ikke skal, konverteres ved pensjonsalder. Departementet tar sikte på å fastsette nærmere regler om dette i forskrift med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 1-3.

Kredittilsynet etterlyser i sin høringsuttalelse en vurdering av hva som skal skje med pensjonskapitalen hvis foretaket bestemmer seg for å endre kravet i regelverket om konvertering til forsikring med dødelighetsarv. Tilsynet påpeker at dette for eksempel kan være aktuelt ved skifte av pensjonsleverandør. Departementet antar som Kredittilsynet at det i slike tilfeller utstedes pensjonskapitalbevis til det enkelte medlem for pensjonskapital oppspart til endringstidspunktet, og at det deretter etableres en ny pensjonsordning for foretaket.

Medlem som har fått utstedt fripolise i en engangsbetalt alderspensjonsordning kan bare i begrenset grad gjøre disposisjoner som endrer ved regelverkets bestemmelser om utbetalingslengde og -profil. Departementet har derfor så langt ikke sett behov for nærmere regler om at fripoliseinnehaver for eksempel ikke skal kunne disponere midlene i strid med regelverkets bestemmelser.

8.2 Nærmere om forskjellene i innskuddenes størrelse

8.2.1 Innledning

Forholdsmessighetsprinsippet legger til grunn bestemte krav om rimelige forhold mellom samlede pensjonsytelser som de enkelte medlemmer sikres i en pensjonsordning der det gis inntektsfradrag for premien. Ut fra forholdsmessighetsprinsippet skal de samlede pensjonsytelser fra en pensjonsordning og beregnet folketrygd ikke utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn.

8.2.2 Utvalgets vurdering

Forholdsmessighetsprinsippet i innskuddspensjonsloven er gitt i § 5-2. Av paragrafens annet ledd følger det at foretaket ved fastsetting av innskuddsplanen kan ta hensyn til at kvinner som regel lever lenger enn menn. Av § 5-3 annet ledd følger det videre at innskuddene, i samsvar med § 5-2 annet ledd, kan fastsettes høyere for kvinner enn for menn.

Utvalget tilrår at bestemmelsen om forholdsmessighet i innskuddspensjonsloven § 5-2 annet ledd endres, slik at forholdsmessighet i ordninger hvor pensjonskapitalbeviset skal konverteres til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv, skal innebære at det tas hensyn til at kvinner har en lavere dødelighet enn menn. Utvalget legger imidlertid til grunn at det ikke vil være tillatt etter forholdsmessighetsprinsippet å betale høyere innskudd for kvinner enn for menn i ordninger hvor det følger av regelverket at pensjonskapitalbeviset ikke skal kunne konverteres.

I tråd med ovennevnte forslag til endring i forholdsmessighetsprinsippet, foreslår utvalget også at innskuddspensjonsloven § 5-3 endres tilsvarende, slik at det tydelig framgår at foretaket skal betale et høyere beløp eller en høyere prosentsats for kvinner enn for menn, dersom det er fastsatt i ordningens regelverk at pensjonskapitalbeviset skal konverteres til en pensjonsforsikring med dødelighetsarv.

For at et foretak med noen grad av nøyaktighet skal kunne kompensere for at kvinner har lavere dødelighetsarv i utbetalingsperioden, peker utvalget på at det er nødvendig å vite utbetalingsperiodens lengde. Det vil f.eks. være nødvendig å betale inn relativt mer for en kvinne dersom pensjonen er livsvarig enn dersom pensjonen utbetales over 10 år, som etter innskuddspensjonsloven er minsteperioden for utbetaling. Videre vil det være nødvendig å betale inn relativt mer til en livsvarig alderspensjon som er like stor hvert år, enn til en alderspensjon som f.eks. settes ned etter 10 år. I ordninger hvor en skal kompensere for ulik dødelighetsarv for kvinner og for menn foreslår utvalget derfor at foretaket i regelverket også skal fastsette utbetalingsperiodens lengde og profil, og at bestemmelse om dette inntas i lovens § 7-3. Når det gjel-

der spareavtaler kan ikke utvalget se at det er behov for tilsvarende bestemmelser i regelverket.

Forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 til innskuddspensjonsloven, hjemlet bl.a. i innskuddspensjonsloven §§ 1-3 og 5-4, inneholder bestemmelser om maksimale innskuddsgrenser. I forskriften er det ikke skilt mellom maksimale innskudd for kvinner og for menn. I forbindelse med et krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn, antar utvalget at det er behov for visse endringer i denne forskriften, bl.a. slik at det fastsettes ulike maksimale innskuddssatser for kvinner og menn. Utvalget legger videre til grunn at en i samme forskrift bør vurdere å fastsette nærmere bestemmelser om hvor mye høyere innskudd foretakene skal foreta for kvinner enn for menn. De maksimale innskuddssatsene må således gjøres kjønnsesifikke, og utvalget forutsetter at dette skjer på en slik måte at det virker provenynøytralt for staten.

Endringer i bestemmelsene om innskuddsplanen, herunder hvor mye større innskuddene skal være for kvinner enn for menn, vil på tilsvarende måte som for innskuddspensjonsordninger også anvendes på engangsbetalte alderpensjonsordninger.

8.2.3 Høringsinstansenes merknader

Kredittilsynet anbefaler i sin høringsuttalelse at det tas inn en eksplisitt forskriftshjemmel i innskuddspensjonsloven med hensyn til nærmere regler for hvor stor forskjell det skal være mellom innskuddene for kvinner og menn for at de skal få lik årlig pensjon.

Den Norske Aktuarforening (Aktuarforeningen) er av den oppfatning at det økte innskuddet for kvinner rent forsikringsteknisk burde beregnes pr. alder og den konkrete utbetalingsperiode, for at en skal få en forventningsmessig likhet. Aktuarforeningen registrerer at utvalget mener at det likevel er mer akseptabelt at kvinner får et sjablonmessig høyere innskudd enn menn, enn at de får samme innskudd som for menn. Aktuarforeningen mener at forskjeller i avkastning vil påvirke den endelige pensjonen i langt større grad enn forskjell i innbetaling mellom kvinner og menn.

Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH) viser i sin høringsuttalelse til at det i «forskriftene til innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon kan fastsette[s] sjablongmessige satser for forskjellen i innbetaling», i tråd med utvalgets forslag. FNH viser også til at utvalget foreslår at de maksimale innskuddssatsene gjøres kjønnsesifikke for ordninger hvor dette er aktuelt, og at dette skjer på en slik måte at dette virker provenynøytralt for staten. Dette er etter FNHs oppfatning en forringelse av ordningens muligheter. FNH går derfor mot en slik løsning, og ønsker at dagens maksimalgrenser for innskudd skal gjelde for menn.

Akademikerne uttaler i sin høringsuttalelse at forslaget til utvalget må følges opp med ny vurdering og endring av de maksimale innskuddsgrensene fastsatt i forskrift 22. desember 2000. Akademikerne mener grensene for menn bør være 5 pst. for lønn under 6 G og 10 pst. for inntekter over 6 G. For kvinner bør grensene settes til 6 pst. for lønn under 6 G og 12 pst for lønn utover 6 G.

8.2.4 Departementets vurdering

Forholdsmessighetsprinsippet er gjennomført på ulike måter for ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsordninger som følge av deres forskjeller i karakteristika. Lov om foretakspensjon har bestemmelser om forholdsmessighet i ytelsesbaserte ordninger i § 5-3, hvor hovedregelen er at de samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og beregnet folketrygd ikke skal utgjøre en større prosentdel av lønnen for medlemmer med høyere lønn enn for medlemmer med lavere lønn. Innskuddspensjonsloven har bestemmelser om forholdsmessighet i § 5-2 første ledd, hvor det heter at innskuddsplanen skal fastsettes slik at pensjonsinnskuddene ikke utgjør en større del av lønn for høytlønte enn for lavtlønte. Innskudd som andel av lønn, for lønn utover 6 ganger folketrygdens grunnbeløp (heretter kalt G), kan likevel være inntil to ganger innskuddet for lønn opp til 6 G, på bakgrunn av folketrygdens fallende kompensasjonsgrad ved høyere lønn. Ved engangsbetalt foretakspensjon skal innskuddspremieplanen utformes etter samme regler, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 fjerde ledd.

De maksimale innskuddsgrensene er fastsatt i medhold av innskuddspensjonsloven i forskrift 22. desember 2000 nr. 1413. Av forskriften går det bl.a. frem at et innskudd for et medlem et enkelt år ikke skal overstige 5 pst. av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 2 og 6 G, og 8 pst. av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 og 12 G. Det kan ikke betales innskudd/innskuddspremie for lønn under 2 eller over 12 G. Innskuddsprosentsen skal fastsettes i ordningens regelverk, men en pensjonsordning kan ha bestemmelser om at innskuddene i et enkelt år skal kunne være inntil 25 pst. høyere eller lavere enn det som er fastsatt i innskuddsplanen, jf. § 5-1 i innskuddspensjonsloven.

Departementet tilrår i denne proposisjonen at innskuddspensjonsloven endres, slik at det innføres en plikt for foretak til å foreta høyere innskudd eller innskuddspremier for kvinner enn for menn der dødelighetsarv er knyttet til pensjonen. Departementet tar sikte på å fastsette nærmere regler om hvordan foretaket skal beregne denne innskuddsdifferansen i forskrift med hjemmel i innskuddspensjonsloven § 5-3 annet ledd. Behovet for enkelhet og oversiktighet taler for en sjablonmessig beregningsmetode. Det vil si at kompensasjonen for ulik dødelighetsarv for kvinner og menn beregnes ut fra visse standardiserte forutsetninger. Forslag til forskrift vil sendes på høring på vanlig måte.

8.3 Grense for samlet årlig utbetaling av alderspensjon fra kombinerte pensjonsordninger

I lov om foretakspensjon og i innskuddspensjonsloven er det gitt maksimale grenser for årlig alderspensjon. I lov om foretakspensjon § 5-7 er det gitt regler om at pensjonsytelsene fra en ytelsesbasert ordning skal fastsettes slik at de sammen med beregnet folketrygd ikke vil overstige 100 prosent av medlemmets lønn inntil 6 G, og 70 prosent av den del av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G, og 0 prosent av den del av medlemmets lønn som overstiger 12 G.

I lov om innskuddspensjon § 7-3 fjerde ledd er det gitt en bestemmelse som setter begrensninger på årlig utbetaling av alderspensjon fra en innskuddspensjonsordning. Årlig utbetaling kan ikke overstige differansen mel-

lom 10,2 G, dvs. summen av 100 prosent av 6 G og 70 prosent av forskjellen mellom 12 G og 6 G, og beregnet folketrygd etter lov om foretakspensjon § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet. Tilsvarende grense er gitt for årlig utbetaling av engangsbetalt alderspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-13 første ledd. Maksimalbeløpet for utbetaling fra en innskuddspensjonsordning eller en ordning med engangsbetalt alderspensjon gjelder for alle medlemmer, uansett medlemmets pensjonskapital og tidligere lønnsnivå. Maksimalbeløpet beregnes med utgangspunkt i høyeste mulige samlede alderspensjonsytelse fra ytelsesbasert foretakspensjon og beregnet folketrygd, 10,2 G. Differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd for lønnsgrunnlag lik 12 G svarer således til maskimale alderspensjonssytelser fra ytelsesbasert foretakspensjonsordning ved høyeste lønn, dvs. 12 G, jf. lov om foretakspensjon § 5-7.

Stortinget har vedtatt endringer i lov om foretakspensjon og i innskuddspensjonsloven som åpner for at et foretak som har en ytelsesbasert pensjonsordning kan supplere denne med en innskuddsbasert ordning, såkalte kombinerte pensjonsordninger. Det vises til nærmere omtale i Ot.prp. nr. 33 (2001-2002) og Innst. O. nr. 35 (2001-2002).

Siden kombinerte pensjonsordninger vil bestå av to pensjonsordninger, finner departementet det naturlig at det også settes maksimalgrenser for årlige utbetalinger fra de samlede kombinerte ordninger. Departementet foreslår at det settes en grense som svarer til maksimalgrensen for årlig utbetaling av ytelser fra en innskuddspensjonsordning, jf. forslag til lov om foretakspensjon § 2-12 åttende ledd. Departementet vil for øvrig presisere at årlige utbetalinger av alderspensjon fra den ytelsesbaserte foretakspensjonsordningen som inngår i de kombinerte ordninger, under ingen omstendigheter kan overstige grensene gitt i lov om foretakspensjon § 5-7.

Departementet foreslår at dersom pensjonskapital og premiereserve i de samlede kombinerte pensjonsordninger gir grunnlag for utbetalinger som overstiger maksimalgrensen, skal pensjonskapitalen fra den innskuddsbaserte ordningen isteden utbetales over så mange år at årlig samlet pensjon fra ordningene ikke overstiger dette beløpet. Det vises til forslag til lov om foretakspensjon § 2-12 niende ledd. En slik bestemmelse vil svare til bestemmelsen i innskuddspensjonsloven § 7-3 femte ledd, jf. også lov om foretakspensjon § 5-13 annet ledd.

9 Økonomiske og administrative konsekvenser

9.1 Innledning

Forslagene til endringer i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold og lov om foretakspensjon, vil medføre enkelte økonomiske og administrative konsekvenser for myndighetene og for andre aktører. Forslaget berører ikke ytelsesbaserte tjenestepensjonsordninger.

9.2 Økonomiske og administrative konsekvenser for myndighetene

De foreslåtte lovendringer forventes å legge beslag på noe forvaltningsmessig kapasitet hos myndighetene i en overgangsperiode, bl.a. knyttet til at lovforslaget inneholder bestemmelser som forutsetter at nærmere regler fastsettes i forskrift. I en overgangsperiode vil dermed departementet og Kredittilsynet måtte bruke ressurser til utarbeidelse av slike utfyllende regler. Dessuten kan ulike aktører (pensjonsinnretninger, foretak og medlemmer av private kollektive tjenestepensjonsordninger) ha et behov for informasjon i forbindelse med gjennomføringen og praktisering av nytt regelverk. Departementet viser for øvrig til at Kredittilsynets utgifter utlignes på tilsynsenhetene.

I forskrift 22. desember 2000 nr. 1413 er det fastsatt maksimale innskuddsgrenser for innskuddsbaserte pensjonsordninger. Disse maksimalsatsene må som følge av lovforslaget gjøres kjønnsespesifikke for ordninger hvor dette er aktuelt. Departementet legger til grunn at virkningen vil bli provenynøytral for staten.

9.3 Økonomiske og administrative konsekvenser for andre aktører

For pensjonsinnretningene (livsforsikringsselskapene og pensjonskassene), foretakene, medlemmene av pensjonsordningene og aktørene i arbeidsmarkedet vil forslaget kunne ha ulike økonomiske og administrative konsekvenser.

Pensjonsinnretningene vil som følge av lovforslaget kunne pålegges nye krav til forsikringstekniske beregninger overfor de aktuelle pensjonsordningene, gjennom at det for de innskuddsbaserte ordningene innføres en plikt til å betale høyere innskudd for kvinner enn for menn, der dødelighetsarv er knyttet til pensjonen. Lovforslaget vil også i en overgangsperiode kunne medføre merarbeid knyttet til informasjon og oppfølging med hensyn til at disse ordningene skal tilfredsstillende nytt regelverk. Eventuelle engangskostnader i denne sammenheng anses å være begrensede.

Etter gjeldende rett kan foretaket betale inn mer for kvinner enn for menn. For foretak som benytter seg av denne muligheten vil lovforslaget ha liten betydning. For øvrige foretak vil et krav om høyere innbetaling for kvinner enn for menn i innskuddsbaserte ordninger kunne medføre økte arbeidskraftskostnader, dersom ikke innbetalingene for menn reduseres tilsvarende.

Merkostnaden for det enkelte foretak avhenger av deres kjønns sammensetning.

Kvinnelige medlemmer av en innskuddsbasert ordning som det er knyttet dødelighetsarv til, vil etter lovforslaget få forventningsmessig større samlet pensjon enn mannlige medlemmer av samme ordning. Årlige ytelser for kvinner og menn vil derimot forventningsmessig bli like. Mannlige medlemmer i ordninger som ligger på høyeste tillatte innskuddssats, vil som følge av lovforslaget kunne få lavere samlet og årlig pensjon. Det at kvinnelige medlemmer vil ha større opptjent pensjonskapital medfører at etterlatte også vil kunne arve mer fra kvinnelige enn fra mannlige medlemmer av innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger.

Begrepet foretak er i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold og lov om foretakspensjon definert som aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltmannsforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste. Formålet med de foreslåtte endringene som foreligger i denne proposisjonen er å legge til rette for større pensjonsmessig likebehandling av kvinner og menn ansatt i foretakene. Lovforslaget er således ment å omfatte alle de innskuddsbaserte ordninger opprettet etter innskuddspensjons- og foretakspensjonsloven hvor et krav om høyere innskudd for kvinner enn menn gjøres gjeldende.

Økte arbeidskraftskostnader for kvinnelig arbeidskraft vil kunne medføre visse vridningseffekter i arbeidsmarkedet. Økte relative arbeidskostnader vil i teorien innebære en viss fare for at kvinner støtes ut fra foretak med innskuddsbaserte pensjonsordninger hvor det er et krav om høyere innskudd for kvinner enn for menn. Departementet anser imidlertid at faren for utstøting av kvinnelig arbeidskraft i praksis vil være begrenset.

10 Merknader til de enkelte bestemmelser

10.1 Merknader til endringer i innskuddspensjonsloven

Til § 5-2

Annet ledd endres slik at det framgår at forholdsmessighet innebærer at innskuddsplanen skal utformes under hensyntagen til at kvinner og menn har ulik dødelighet. Endringen kommer utelukkende til anvendelse for ordninger hvor det er fastsatt i regelverket at pensjonskapitalen ved utbetalingsperiodens start skal konverteres til en pensjonsforsikring basert på forutsetninger om dødelighet, dvs. forsikringer med såkalt dødelighetsarv. Det vises til forslaget til endring av § 7-3.

Bestemmelsen i annet ledd får tilsvarende anvendelse ved utforming av innskuddspremieplan i ordninger med engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 fjerde ledd.

Til § 5-3

Av annet ledd første punktum framgår at innskuddene, ved anvendelsen av reglene i første ledd, skal fastsettes til et høyere beløp eller høyere proSENTSATS for kvinner enn for menn, dersom det i regelverket er fastsatt at pensjonskapitalen skal konverteres til forsikring, jf. endringsforslaget i § 7-3 første ledd. Bestemmelsen får kun anvendelse for forsikringer med såkalt dødelighetsarv, slik at den årlige pensjon innskuddene ventes å gi, er uavhengig av medlemmets kjønn. Det høyere beløpet eller den høyere proSENTSATS skal kompensere for at kvinner får tilført lavere dødelighetsarv enn menn. Det høyere beløpet eller den høyere proSENTSATS fastsettes med utgangspunkt i regelverkets bestemmelser om utbetalingsperiodens lengde og profil, jf. endringsforslaget i § 7-3 første ledd bokstav b. Kompensasjonen vil være sjablonmessig, bl.a. fordi vilkårene for konvertering, herunder hvilke forutsetninger om dødelighet forsikringen er basert på, ikke er kjent når innskuddene foretas. Etter *annet punktum* kan Kongen gi nærmere regler om beregningen av slike høyere beløp eller proSENTSATSER for kvinner enn for menn.

Bestemmelsen i annet ledd får tilsvarende anvendelse for innskuddspremieplan i ordninger med engangsbetalt alderspensjon etter lov om foretakspensjon, jf. lov om foretakspensjon § 5-2 fjerde ledd. I ordninger med engangsbetalt alderspensjon, som har dødelighetsarv også i oppsparingsperioden, vil imidlertid innskuddspremiene også måtte kompensere for kvinners lavere dødelighetsarv fram til pensjonsalder.

Til § 6-4

Det foreslås et nytt *tredje ledd* om at pensjonskapitalbevis som skal forvaltes i spareavtale etter § 7-3 første ledd bokstav a, ikke kan slås sammen med pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring etter samme bestemmelse bokstav b. Det foreslås også tatt inn en forskriftshjemmel som gir Kon-

gen adgang til å fastsette nærmere regler om sammenslåing av pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring.

Til § 7-3

Første ledd første punktum endres slik at det framgår at det i regelverket skal fastsettes om pensjonskapitalen skal forvaltes i spareavtale som nevnt i bokstav a, eller konverteres til forsikring basert på forutsetninger om dødelighet som nevnt i bokstav b. Avtale som ikke er basert på forutsetninger om dødelighet, dvs. avtale uten såkalt dødelighetsarv, regnes i denne sammenheng som spareavtale selv om avtalen er inngått med livsforsikringsselskap eller pensjonskasse. *Bokstav b første punktum* endres slik at det tydelig framgår at bestemmelsen utelukkende omfatter livsforsikring basert på forutsetninger om dødelighet. Av *bokstav b nytt annet punktum* framgår at utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil skal være fastsatt i regelverket dersom regelverket inneholder bestemmelser om konvertering. Med utbetalingsprofil menes bl.a. om det er avtalt at utbetalingene skal settes ned etter et bestemt antall år, jf. tredje ledd. Innskuddspensjonsloven § 7-3 fjerde ledd gir en tilsvarende bestemmelse som lov om foretakspensjon § 5-13 første ledd. Bestemmelsene er imidlertid utformet ulikt. Det foreslås derfor en teknisk endring i § 7-3 fjerde ledd, slik at denne blir utformet tilsvarende lov om foretakspensjon § 5-13 første ledd.

10.2 Merknader til endringer i lov om foretakspensjon

Til § 2-12

Bestemmelsen i *åttende ledd* setter begrensninger på den maksimale årlige alderspensjonsytelse som kan betales ut fra de samlede kombinerte pensjonsordninger. Årlig samlet utbetaling av alderspensjon kan ikke overstige differansen mellom

- a) 10,2 G, som er lik summen av 100 prosent av 6 G og 70 prosent av differansen mellom 12 G og 6 G, og
- b) beregnet folketrygd etter lov om foretakspensjon § 5-5 for lønn lik 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet.

Bestemmelsen svarer til lov om foretakspensjon § 5-13 første ledd, om maksimal årlig utbetaling av alderspensjon fra en engangsbetalt foretakspensjonsordning, og innskuddspensjonsloven § 7-3 fjerde ledd om maksimal årlig alderspensjon fra en innskuddspensjonsordning. Det vises til ytterligere omtale i punkt 8.3.

Det framgår av bestemmelsen i *niende ledd* at dersom de kombinerte pensjonsordninger gir grunnlag for årlige utbetalinger som overstiger det beløp som framkommer etter åttende ledd, skal pensjonskapitalen fra den innskuddsbaserte ordningen isteden utbetales over så mange år at årlig samlet pensjon fra ordningene ikke overstiger dette beløpet. Bestemmelsen svarer til innskuddspensjonsloven § 7-3 femte ledd, jf. også lov om foretakspensjon § 5-13 annet ledd.

Finansdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon.

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r:

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag til lov om endringer i innskuddspensjonsloven og lov om foretakspensjon

I

I lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) gjøres følgende endringer:

§ 5-2 annet led skal lyde:

(2) Er det i ordningens regelverk fastsatt at pensjonskapitalen ved utbetalingsperiodens start skal konverteres til en forsikring etter § 7-3 første ledd bokstav b, skal det ved anvendelsen av bestemmelsene i første ledd tas hensyn til at dødeligheten er ulik for kvinner og menn.

§ 5-3 annet ledd skal lyde:

(2) For ordninger hvor pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring etter § 7-3 første ledd bokstav b, skal det ved anvendelsen av reglene i første ledd fastsettes et høyere beløp eller en høyere prosentsats for kvinner enn for menn, slik at den årlige pensjon innskuddene ventes å gi er uavhengig av medlemmets kjønn. Kongen kan gi nærmere regler om beregning av slike høyere beløp eller prosentsatser.

§ 6-4 nytt tredje ledd skal lyde:

(3) Pensjonskapitalbevis som skal forvaltes i spareavtale etter § 7-3 første ledd bokstav a, kan ikke slås sammen med pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring etter samme bestemmelse bokstav b. Kongen kan gi nærmere regler om sammenslåing av pensjonskapitalbevis som skal konverteres til forsikring.

§ 7-3 første ledd skal lyde:

(1) I regelverket skal det fastsettes om pensjonskapitalbevis i utbetalingsperioden skal:

- a. forvaltes i spareavtale med institusjon som nevnt i § 2-2, eller
- b. konverteres til forsikring basert på forutsetninger om dødelighet i livsforsikringsselskap eller pensjonskasse som nevnt i § 2-2. *Utbetalingsperiodens lengde og utbetalingsprofil skal være fastsatt i regelverket.* Pensjonskasse som konverterer pensjonskapital etter bestemmelsen her, skal oppfylle kravene i lov om foretakspensjon § 2-2 annet ledd.

§ 7-3 fjerde ledd skal lyde:

(4) Årlig utbetaling av alderspensjon *kan ikke* overstige differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd etter lov om foretakspensjon § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag lik 12 G, der grunnpensjonen settes til *grunnbeløpet*.

II

I lov 24. mars 2000 nr. 16 om foretakspensjon gjøres følgende endringer:

§ 2-12 nytt åttende og niende ledd skal lyde:

(8) *Årlig utbetaling av alderspensjon fra de samlede kombinerte pensjonsordninger kan ikke overstige differansen mellom 10,2 G og beregnet folketrygd etter § 5-5 første ledd for lønnsgrunnlag lik 12 G, der grunnpensjonen settes til grunnbeløpet.*

(9) *Dersom de samlede kombinerte pensjonsordninger gir grunnlag for større årlige utbetalinger enn det som framkommer av åttende ledd, skal utbetaling av innskuddspensjonen eller den engangsbetalte alderspensjonen fordeles over flere år.*

III

Ikrafttredelse

Loven trer i kraft fra den tid Kongen bestemmer.