# Regelendringsbehov for OTP

## Innledning

Behov for regelendringer tar utgangspunkt i beskrivelsene av to aktuelle konsepter. De to konseptene skiller seg fra hverandre når det gjelder tilgang til opplysningene; om det skal gis tilgang fra de etater som har hjemmel til å behandle opplysninger slik det vanligvis gjøres når andre enn eieretaten skal bruke opplysninger fra ordningen, eller om det skal gis tilgang direkte via den felles forvaltning som skjer med hjemmel i a-opplysningsloven § 6. Formål med endringene er dels at tilsynsmyndighetene skal ha tilgang på opplysninger for å utøve tilsyn med at plikten til å ha pensjonsordning etterleves. Dels er formålet at pensjonsinnretningene skal få de opplysninger de har behov for i vedlikehold av løpende avtaleforhold. Presumpsjonen er at endringene totalt sett vil medføre økt etterlevelse av pensjonsforpliktelsene. Flere av vurderingene er konseptuavhengige, og vi har derfor valgt å legge hovedfokus på konsekvenser av endringsforslag.

Kort oppsummert krever forslagene en rekke lovendringer både når det gjelder endring i plikten til å levere opplysninger, adgang til deling og behandling av opplysninger for pensjonsinnretningene, samt for etatenes behandling av opplysninger.

For ordens skyld gjøres det oppmerksom på at behandlingsgrunnlaget for den ønskede endringen ikke kan baseres på samtykke. Dette skyldes særlig to forhold. For det første fører det a-symmetriske maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker til at samtykke ikke er godt egnet i arbeidsforhold, da det kan stilles spørsmål ved om samtykket er avgitt frivillig. Videre vil et samtykkeregime for alle berørte arbeidstakere være svært krevende å forvalte, blant annet vil det måtte etableres et regime for å håndtere tilbaketrekking av samtykker. Endelig ville en samtykkebasert løsning antageligvis også redusere etterlevelseseffekten av endringene.

## Arbeidsgivers plikt til å ha pensjonsordning

### Arbeidsgivers vurdering og opprettelse av pensjonsordning

Arbeidsgivers plikt til å ha pensjonsordning følger av OTP-loven § 1. Plikten knytter seg i hovedsak til de ansattes forhold, eventuelle eierinteresser og hvor mye de ansatte arbeider.

Etter OTP-loven § 2 pålegges arbeidsgiver som omfattes av loven plikt til å ha en pensjonsordning for de ansatte, etablert etter en av tre pensjonslover (foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenestepensjonsloven).

OTP-loven § 4 inneholder bestemmelser om minstekravene til ordninger som følger innskudds- eller tjenestepensjonsloven. Minstekravet er at ordningene skal inneholde alderspensjon og en såkalt innskuddsfritaksforsikring, for arbeidstakere som blir helt eller delvis uføre. Denne ordningen sikrer fortsatt alderspensjonsopptjening som om vedkommende fortsatte i jobben til pensjonsalder.

For ordningen etter foretakspensjonsloven følger det av OTP-loven § 5 at pensjonsplanen skal gi alderspensjon i samsvar med minstekrav som fremgår av bestemmelsens andre eller tredje ledd, avhengig av lengden på utbetalingstiden for pensjonsutbetalingene. Ordningen skal også inneholde premiefritaksforsikring for arbeidstakere som blir helt eller delvis uføre.

### Arbeidsgivers opplysningsplikt

Forslaget skal legge til rette for at det etableres en løsning hvor arbeidsgiver, etter å ha vurdert om det foreligger en plikt til å ha pensjonsordning, oppgir selskap det er inngått avtale om pensjonsordning med. Dersom det ikke gis opplysning om en/flere pensjonsinnretning(er), legges det til grunn at arbeidsgiver mener han ikke har plikt til å ha slik ordning; med andre ord baserer løsningen seg på en selvdeklarering av plikten til å ha ordning.

Opplysningen om at vedkommende arbeidsgiver har eller ikke har pensjonsordning kan legge til rette for valg av tilsynsobjekter hos den etat som fører tilsyn med pensjonsområdet.

Opplysninger om en eller flere pensjonsinnretninger en arbeidsgiver har avtale med, er ikke opplysninger de enkelte etatene har behov for i sitt arbeid. Slike opplysninger vil imidlertid være avgjørende for hvem skatteetaten eller NAV utleverer opplysninger til.

Arbeidsgivers opplysningsplikt baserer seg på selvdeklarering, det vil si at opplysninger gis på bakgrunn av foretakets vurdering av pliktene. Mener foretaket at de ikke plikter å ha ordning, har de ikke opplysningsplikt om dette. Har de plikt til å ha ordning, skal de opplyse om hvilket eller hvilke selskap de har inngått ordning med. Opplysning om pensjonsinnretningen gis via a-meldingen.

En slik modell har tidligere vært vurdert, sist av Banklovkommisjonen som la frem forslag til offentlig tjenestepensjon, i NOU 2005: 15 – Offentlig tjenestepensjon. I punkt 11.4 om kontrollordninger peker utvalget på at det tilsyn som Kredittilsynet (nå Finanstilsynet) vil utføre i første rekke vil gjelde pensjonsfaglige forhold, og at det derfor vil være behov for flere kontrollordninger. De peker her på følgende:

*Ytterligere en mulighet som kan vurderes, er å kreve at det i de arbeidsoppgaver som arbeidsgivere skal sende til ligningsmyndighetene (se ligningsloven § 6-16, jf. § 6-2 og forskrift 23. desember 1988 nr. 1083 § 6) legges inn et felt for å bekrefte at foretaket, enten ikke er omfattet av regelverket eller at det har en avtale som dekker minstekravene til obligatorisk tjenestepensjon. I «årsoppgaven for arbeidsgiveravgift» (et følgeskriv til lønns- og trekkoppgaver) er det allerede inntatt et felt for avgiftspliktig tilskudd og premier til pensjonsordninger. At dette feltet ikke er fylt ut eller angitt med null som beløp, kan gi en indikasjon på at foretaket ikke har opprettet pensjonsordning. En mulighet er å legge inn en tilsvarende rubrikk i lønnsoppgavene, som også sendes til arbeidstakerne. Et slikt system vil ikke innebære at likningsmyndighetene foretar noen kontroll men det vil kunne være et verktøy for andre, herunder Kredittilsynet, som skal se til at foretakene har opprettet ordninger og at de er gode nok. Oppgaveplikten påhviler alle som er arbeidsgiver, uavhengig av om de har skatteplikt eller ikke.*

Dette er også omtalt i Ot.prp. nr 10 (2005-2006) Om lov om obligatorisk tjenestepensjon, hvor det i punkt 10.2 ble vist til sitatet over, og at en må regne med at plikten til å ha ordning blir fulgt opp av arbeidstakerne selv, eller i tilfelle av deres fagforeninger, på samme måte som andre viktige lønns- og arbeidsvilkår. Departementet ville imidlertid ikke foreslå en slik kontroll, men vist til at det på et senere tidspunkt kunne vurderes om det er behov for å bygge ut kontrollen med at de foreslåtte lovreglene overholdes.

I sin høringsuttalelse til Banklovkommisjonens forslag (gjengitt i kursiv over) viste Kredittilsynet (Finanstilsynet) til at *"Det kan bli ressurskrevende hvis mange av de små foretakene viser seg å ikke oppfylle plikten. På den annen side er det grunn til å regne med at varsel om tvangsmulkt hvis pålegget ikke oppfylles vil være tilstrekkelig for å få foretaket til å opprette pensjonsordning. I vurderingen legger Kredittilsynet til grunn at det vil være ligningsmyndighetene eller andre som gjennom etablerte rapporteringssystemer i første omgang vil ha en oversikt over hvilke foretak som ikke har oppfylt sin forpliktelse til å opprette en pensjonsordning."*

Etter dagens regelverk ville forslaget over innebære at arbeidsgiver pålegges å gi opplysninger om hvilken pensjonsinnretning de har inngått avtale med, jf. a-opplysningsloven § 3. Opplysninger om arbeidsgiveravgiftspliktig tilskudd til pensjonsordning, som allerede rapporteres via a-ordningen, vil også kunne gi en pekepinn på om arbeidsgiveren har opprettet ordning eller ikke. Det er også en mulighet å innarbeide krav om at opplysningene skal gis på inntektsmottakernivå, det vil si hvilken ordning den enkelte er medlem i, hvis arbeidsgiver har flere ordninger.

### Annen opplysningsplikt

Det fremgår av OTP-loven § 7 at regnskapspliktig foretak skal opplyse om de har plikt til å ha pensjonsordning og om ordningen er i samsvar med kravene i OTP-loven. Opplysningene er i tilfelle offentlig tilgjengelig gjennom Regnskapsregisteret.

For ikke-regnskapspliktige foretak skal disse opplysninger gis i næringsoppgaven.

Vi antar at denne plikten skyldes andre formål enn de som omfattes av forslaget i forstudien, og det legges derfor til grunn at denne opplysningsplikten videreføres.

Etter vår oppfatning må OTP-loven endres, ved at den som plikter å ha ordning skal gi opplysninger om ordningen etter reglene i a-opplysningsloven. Tilsvarende må a-opplysningsloven § 3 endres for å gi plikt til å gi opplysninger etter OTP-loven.

## Opplysninger om uføregrad

Etter OTP-loven § 4 tredje ledd skal pliktige pensjonsordninger ha innskuddsfritak ved uførhet i samsvar med uføregraden dersom uføregraden er 20 prosent eller mer. Uføregraden fastsettes etter reglene i tjenestepensjonsloven § 8-4.

Dersom et medlem blir ufør med uføregrad på 20 prosent eller mer skal fremtidige innbetalinger til pensjonsordningen frem til 67 år dekkes av innskuddsfritaket.

Det er et vilkår for rett til uføretrygd etter folketrygdloven § 12-7 at evnen til å utføre inntektsgivende arbeid (inntektsevnen) er varig nedsatt med minst halvparten. Det kan imidlertid være aktuelt at noen kan få uføreytelse fra andre enn folketrygden ved lavere nedsettelse av inntektsevnen.

Før 2019 var det et krav om innrapportering i a-ordningen av uføregrad ved utbetaling av slike ytelser. Fra 2019 er det ikke lenger behov for denne opplysningen (uføreytelse behandles som lønnsytelse når det gjelder beskatningen) og det skal derfor ikke lenger rapporteres om uføregrad. Det er imidlertid nødvendig å vite uføregraden for å kunne utløse innskuddsfritak.

Dersom det er behov for å gjeninnføre krav til rapportering av uføregrad antas det at tidligere funksjonalitet i a-ordningen kan settes i gang igjen. Det er imidlertid behov for å vurdere hvor plikten til å oppgi uføregrad skal hjemles, ettersom det ikke lenger er behov av hensyn til skattereglene.

## Taushetsplikt og personvern

### Innledning

Uavhengig av konsept skal det utleveres taushetsbelagt informasjon til pensjonsinnretningene. Utlevering av opplysning kan skje på grunnlag av utlevering fra den enkelte etat som har forvaltningsansvaret på området, eller de kan utleveres direkte fra a-ordningen.

I Prp. 112L (2011-2012) punkt 9.10.4 vurderte departementet om forespørsler om utlevering av taushetsbelagte opplysninger skulle rettes til Skatteetaten som behandlingsansvarlig etter forslaget til § 6. Departementet kom til at slike opplysninger må utleveres fra den enkelte etat som har tilgang til opplysningene etter § 8. Det ble lagt til grunn at bestemmelser om taushetsplikt skulle følge opplysningene, det vil si slik at for eksempel Skatteetaten må få opplysninger om arbeidsforhold utlevert fra Aa-registeret, og ikke direkte fra innrapporteringen i a-ordningen. Dette standpunktet ligger til grunn for den vedtatte ordningen og bestemmelsene i a-opplysningsloven. Det er gjennomført i a-opplysningsloven § 8 ved at det kun er gitt tilgang til hver av de tre eieretatene. Det fremgår videre av § 7 tredje ledd at opplysninger som kan hentes uavhengig av taushetsplikt skal innhentes hos det forvaltningsorgan som etter § 8 har tilgang til opplysningene.

Ved vurderingen av taushetsplikt skiller konseptene seg fra hverandre. Dette beskrives nærmere nedenfor.

### Utlevering fra Skatteetaten og NAV

Denne løsningen bygger videre på systematikken i a-opplysningsloven, ved at de enkelte etatene er gitt tilgang etter a-opplysningsloven § 8.

Dersom det skal utleveres taushetsbelagte opplysninger fra henholdsvis Skatteetaten og NAV, trengs det hjemmel for unntak fra taushetsplikten i skatteforvaltningsloven og i folketrygdloven. Folketrygdloven § 25-1 fjerde ledd gir hjemmel til å bestemme at andre offentlige myndigheter (enn de som er nevnt i tredje ledd) og private personer kan få opplysninger fra registrene uten hinder av taushetsplikten i arbeids- og velferdsforvaltningsloven § 7. For å kunne endre Aa-registerforskriften slik at private selskaper kan få tilgang til opplysninger må fjerde ledd endres. Videre må Aa-registerforskriften § § 2 og 9 endres for å kunne utlevere opplysninger til pensjonsselskapene.

Det gjøres oppmerksom at det pågår et større arbeid i NAV der man ønsker å åpne for tilgang til andre enn offentlig myndigheter. Behovene som har meldt seg knyttet denne forstudien tas med i NAVs videre arbeid.

Skatteetaten har taushetsplikt etter skatteforvaltningsloven § 3-1. Det er gitt unntak fra taushetspliktbestemmelsen i flere bestemmelser i kapittel 3, slik at etaten har hjemmel for å utlevere taushetsbelagte opplysninger til de som faller inn under unntaksbestemmelsene.

Det er gitt bestemmelse i skatteforvaltningsloven § 3-3 at utlevering kan skje uavhengig av taushetsplikt dersom det er nødvendig for at mottakerorganet skal kunne utføre sine oppgaver etter lov. Skatteforvaltningsforskriften § 3-3-1 (2) bokstav b om at taushetsplikten ikke er til hinder for at det utleveres til offentlig myndighet for bruk i forbindelse med håndheving av lovgivningen om (…) obligatorisk tjenestepensjon. Tilsynsmyndighetene har bruk for opplysninger om et foretak har inngått pensjonsavtale. Dette er imidlertid opplysninger Skatteetaten ikke har i dag og heller ikke har behov for, men som etter forslaget vil innrapporteres etter a-opplysningsloven. Etter det vi kan se må derfor tilsynsmyndigheten få direkte tilgang opplysninger om hvem et foretak har inngått avtale med.

Dersom tilsynet har behov for ytterligere opplysninger fra Skatteetaten, for eksempel inntektsopplysninger, antas dette også hjemlet under skatteforvaltningsforskriften § 3-3-1 (2) b) siden denne hjemler utlevering "*for bruk i forbindelse med håndheving av lovgivningen om obligatorisk tjenestepensjon".*

Etter vår vurdering kan det være aktuelt å hjemle en utlevering til pensjonsinnretningene i skatteforvaltningsloven § 3-6 ettersom den omhandler utlevering av opplysninger til bruk i arbeid med pensjon. Det synes hensiktsmessig å regulere dette i et nytt tredje ledd, ved at dette gjelder opplysninger som skal utleveres i forbindelse med opptjening av pensjon for enkeltpersoner.

For at etatene skal kunne utlevere informasjon til pensjonsinnretningene og tilsynet må det opplyses av arbeidsgiver hvem de har avtale med. En løsning er et eget register som kobler pensjonsinnretningene og arbeidsgiverne de har avtale med. Registeret vil gi tilsynsmyndighetene og pensjonsinnretningene tilgang til nødvendige opplysninger vedrørende tilstedeværelse og plassering av avtale a-ordningen henter inn til for OTP formål. Et register vil være underlagt taushetsplikt på lik linje med annen opplysning som hentes inn gjennom a-ordningen, jf. a-opplysningsloven § 7 og utlevering fra registeret vil måtte hjemles tilsvarende. Utlevering av informasjon til pensjonsinnretningene og tilsynet vil hjemles i skatteforvaltningsloven da Skatteetaten skal forestå forvaltning av registeret.

### Utlevering av opplysninger direkte fra a-ordningen

Utlevering direkte fra a-ordningen vil kreve ny hjemmel for unntak for taushetsplikt for pensjonsinnretningene. Taushetsplikten i a-opplysningsloven følger av § 7, og § 7 annet ledd begrenser tilgang til informasjonen til de som har tilgang etter § 8. A-opplysningsloven § 8 hjemler nå utlevering til offentlige etater som er en del av a-ordningen. Taushetsplikten i § 7 siste ledd må endres da den hindrer utlevering direkte fra a-ordningen og henviser videre til hver myndighet på området: NAV, Skattemyndighetene og SSB. De forskjellige offentlige enheter har i dag ansvar for forvaltning av forskjellige deler av informasjon hentet inn i a-ordningen. Informasjon om pensjonsinnretning vil være ny informasjon, så en vurdering må gjøres av den som er ansvarlig for forvaltning av denne informasjonen. Pensjonsinnretningene vil ikke ha en egen informasjonsdel de vil være ansvarlig for slik tilfelle er for de offentlige enhetene som mottar informasjon i dag.

Et nytt femte ledd i § 8 i a-opplysningsloven vil kunne hjemle tilgang til pensjonsinnretninger som har lovfestet hjemmel til informasjonen i OTP loven. Bestemmelsen er i dag vid og spesifisert for hver offentlige etat. En tilgang til pensjonsinnretningene kan tenkes å være mer begrenset og kun gjelde ett sett med opplysninger bare knyttet til obligatorisk tjenestepensjon. Hjemmelen for utvidelse av taushetsplikten kan hjemles med henvisning til OTP-loven (ny § 7). Det kan eventuelt hjemles i en egen tilleggsbestemmelse i § 8a.

Ved innføring av utleveringsbestemmelser i særlovgivning har lovgiver som regel vurdert hvilke opplysningstyper andre offentlige enheter har rett til å motta, og bevisst unnlatt å spesifisere disse av praktiske hensyn. For innretninger med hjemmel til å motta informasjonen etter OTP-loven § 7 og a-opplysningsloven §§ 7 og 8 vil det imidlertid være hensiktsmessig å spesifisere informasjonen nøyaktig for å sikre ordningen og minimere spredningen av data.

### Dataminimering/overskuddsinformasjon

I oppdragsbrevet fra FIN går det fram at et resultatmål for oppdraget er å:

1. øke antall arbeidsgivere som etterlever sine pensjonsfor­pliktelser

Videre går det fram at utredningen skal ta utgangspunkt i at "pensjonsforvaltere kan ajourholde tjeneste­pensjon ved å gjenbruke opplysninger som er innenfor eksisterende opplysningsplikt i a-opplysningsloven". Dette innebærer at vurderingen av omfanget av arbeidsgivers plikt til å inngå pensjonsordning for sine arbeidstakere forflyttes delvis fra arbeidsgiver til pensjonsinn­retning. Det legges til grunn for den følgende vurderingen at pensjonsinnretningene bare vil kunne hente ut informasjon om arbeidstakere som er tilknyttet en arbeidsgiver innretningen har en pensjonsavtale med. Både Skatteetaten og NAV vil implementere forretningsregler som kontrollerer hvorvidt opplysningspliktig har oppgitt å ha avtale med pensjonsinnretningen før opplysningene utleveres.

Selv om en arbeidsgiver har inngått en avtale om pensjonsordning, betyr ikke det at alle arbeidstakere som arbeider for foretaket skal innlemmes i ordningen. Det kan for eksempel tenkes at arbeidsgiver har avtale med flere pensjonsinnretninger, eller at en arbeidstaker ikke faller inn under plikten skissert i OTP-loven § 2. For at pensjonsinnretningene skal kunne foreta en realitetsvurdering av om arbeidstaker rettmessig skulle vært innlemmet i pensjonsordningen eller ikke, vil de ha behov for informasjon om alle innrapporterte arbeidstakere for de arbeidsgivere de har avtale med. Det betyr at de vil få utlevert informasjon om personer som verken er, eller skal innlemmes, i arbeidsgivers avtaler med pensjonsinnretningen.

Det vil også forekomme tilfeller der en arbeidsgiver har avtale med to (eller flere) pensjonsinnretninger, og begge innretningene vil da hente ut opplysninger om alle arbeidstakere i virksomheten.

### Hjemmelsgrunnlag for pensjonsinnretningene

Selskapene har selv opplyst personvernforordningen art. 6 f) som behandlingsgrunnlag for å motta og behandle personopplysninger i forbindelse med deres arbeid med obligatorisk tjenestepensjon. Etter vår oppfatning er personvernforordningen artikkel 6 bokstav f ikke egnet som hjemmelsgrunnlag for alle de opplysningstyper det er behov for å behandle i forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon.

Foruten opplysninger om inntekt og arbeidsforhold, vil denne informasjonen i noen tilfeller også omfatte opplysninger om at arbeidstaker mottar sykepenger, uføreytelse eller AAP. I noen tilfeller vil det også være nødvendig med informasjon om uføregrad. Dette er helseopplysninger som etter personvernforordningen art. 9 nr. 1, jf. 4 nr. 15 er å anse som særlige kategorier av personopplysninger (sensitive personopplysninger), og behandling av denne type personopplysninger er som utgangspunkt forbudt. For at behandlingen likevel skal være lovlig vil det ikke være tilstrekkelig å henvise et av de ordinære behandlingsgrunnlagene i art. 6. Det må i tillegg vises til at vilkårene for et av unntakene i art. 9 nr. 2 flg. er oppfulgt.

Etter vår vurdering vil art. 9 nr. 2 bokstav g) kunne hjemle behandlingen av helsedata, forutsatt at pensjonsinnretningene får hjemmel til å innhente å behandle opplysningene som beskrevet under.

Pensjonsinnretningene bør ha hjemmel til å be om de opplysninger som er nødvendige, begrenset til opplysninger om alle ansatte hos en arbeidsgiver som har pensjonsordning hos den aktuelle pensjonsinnretningen, for å vurdere om noen ansatte skal være med i ordningen. En slik hjemmel bør begrenses til å omfatte opplysninger pensjonsinnretningene trenger for å beregne riktige innskudd eller premier mv. etter OTP-loven jf. foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven.

Fordi det i denne sammenheng vil være nødvendig å behandle helseopplysninger, tilsier opplysningenes sensitive og følsomme karakter at pensjonsinnretningene gis en streng og klar hjemmel for i innhenting og behandling av opplysningene. Hjemmelsgrunnlaget bør blant annet av hensyn til arbeidstakernes forutsigbarhet, i tillegg til å oppstille en klar formålsbegrensing for hva pensjonsinnretningene kan bruke opplysningene til, også angi hvilke opplysninger som kan innhentes og eventuelt hvordan opplysningene skal behandles. For eksempel yter mange pensjonsinnretninger også private forsikringer. Det bør vurderes om hjemmels­grunnlaget eksplisitt skal gi anvisning på at opplysningene som hentes gjennom a-ordningen skal holdes adskilt fra den øvrige forvaltningen av pensjonsinnretningenes oppgaveportefølje, for på den måten å sikre at opplysningene kun benyttes det det angitte formål. Opplysningene vil på denne måten ikke kunne benyttes til andre typer forsikringer når disse ikke er en del av pensjonsordningen, jf. bestemmelser i OTP-loven og de underliggende pensjonsordningene som begrenser hvilke produkter en pensjonsordning kan inneholde.

Opplysningene bør etter vårt syn heller ikke kunne anonymiseres av selskapene og brukes til testformål for å utvikle nye produkter, da dette vil ha en konkurransevridende effekt, all den tid pensjonsinnretninger og andre forsikringsselskaper, som ikke vil ha tilgang på de samme opplysningene fra det offentlige, konkurrerer på det samme markedet. Det gjøres særlig oppmerksom på at opplysninger fra a-ordningen presumtivt er av høy kvalitet og at de gjenstand for hyppige oppdateringer. Tilgang på opplysningene gjennom a-ordningen vil derfor kunne være et konkurransefortrinn dersom bare noen av aktørene i ett marked blir gitt tilgang.

Vi har så langt ikke vurdert hvilken lov som bør ha en slik hjemmel for å innhente nødvendig informasjon. Dette vil bli gjenstand for vurdering i høringsnotatet. Der vil det også redegjøres for de kvalitative kravene personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav b) stiller til lovhjemmelen.

For øvrig er opplysninger om personers økonomiske forhold taushetsbelagt. Pensjonsinnretningene vil som utgangspunkt være denne informasjonen uvedkommen i de tilfellene der arbeidstaker ikke er eller skulle vært innlemmet som medlem i den aktuelle pensjonsordningen.

## Kort om retten til innsyn og informasjon

### Arbeidstakers rett til innsyn i innrapporterte opplysninger

Arbeidstaker har rett til innsyn i egne forhold etter a-opplysningsloven § 9. En foreløpig vurdering tilsier at opplysninger om hvilken pensjonsinnretning arbeidsgiver har inngått avtale med ikke er opplysninger som kan legges inn i innsynsløsningen for arbeidstaker. Dette er en egendeklarering av om arbeidsgiver har plikt til å opprette ordning og er opplysninger som gjelder arbeidsgivers forhold og som eventuelt kan bli gjenstand for kontroll og sanksjonering. Det antas at denne opplysningen ikke faller inn under *arbeidstakers* forhold og de kan derfor ikke se dette i innsynsløsningen. Det må vurderes om det er behov for dette og eventuelle konsekvenser for regelverket.

Per i dag får arbeidstakerne informasjon om ordningen fra pensjonsinnretningen som arbeidsgiver har inngått avtale med. For eksempel er det gitt regler om informasjon til medlemmene i forskrift om innskuddspensjonsordninger som skal oppfylle minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon. I henhold til bestemmelse i § 8 skal pensjonsleverandøren gi hvert medlem i pensjonsordningen oppgave over alderspensjonskapital opptjent i løpet av året og over samlet opptjent pensjonskapital ved utgangen av året.

### Arbeidstakers rett til innsyn i hvem som har hentet opplysninger

Pensjonsinnretningene vil som beskrevet over (pkt. 8.4.4) få utlevert informasjon om arbeidstakere som ikke er innlemmet i arbeidsgivers pensjonsordning. Hvilke pensjonsinnretninger som har innhentet informasjon om den enkelte arbeidstaker kan derfor framstå som lite forutsigbart. For at den enkelte arbeidstaker skal kunne vurdere legaliteten i pensjonsinnretningenes behandling av egne personopplysninger, og for å kunne gjøre sine rettigheter etter personvernforordningen gjeldende, må arbeidstakeren vite hvem som faktisk behandler personopplysningene.

I det videre arbeidet må det vurderes både hvordan informasjon om behandlingene kan gis til arbeidstakerne på tilfredsstillende vis, og hvordan innsyn i hvilke pensjonsinnretninger som har fått utlevert opplysninger om den enkelte arbeidstaker kan gis.

## Tilgang for tilsynsmyndigheten

### Tilsynsoppgaver knyttet til OTP

Finanstilsynets tilsynsoppgaver knyttet til OTP innebærer å gi pålegg til foretak som ikke oppfyller sin plikt til å ha pensjonsordning etter OTP-loven § 2. Lovens § 1 angir når et foretak er omfattet av loven og har plikt til å opprette pensjonsordning. Bestemmelsen må ses i sammenheng med bestemmelsene om medlemskap i innskuddspensjonsloven, foretakspensjonsloven og tjenestepensjonsloven. Bestemmelsene om medlemskap er relativt likelydende i de ulike lovene og omhandler f.eks. hvor gammel man må være for å være medlem, hvor stor stillingsandel som kreves, og når sesongarbeidere har plikt til å meldes inn i en pensjonsordning.

Det er i de fleste tilfeller kurant å vurdere om et foretak er omfattet av plikten til å etablere OTP-ordning. Det er antall arbeidstakere, arbeidstid og lønn som i all hovedsak er avgjørende for om det foreligger plikt til opprettelse av ordning, jf. OTP-lovens § 1.

Tilsynet er i dag i sin helhet dokumentbasert, og baserer seg på tips fra arbeidstakere, arbeidstakerorganisasjoner, skatteoppkrever, Byggebransjens Uropatrulje mv. Samtlige tips følges opp.

Etter mottak av informasjon om mulig manglende OTP i et foretak blir det sendt et forhåndsvarsel til foretaket om pålegg om å opprette pensjonsordning, vedlagt et skjema som bedriften må fylle ut og returnere. Foretaket blir bedt om å dokumentere at OTP-ordning er etablert. Dette skjer vanligvis ved at bedriften fremlegger en gyldig avtale med en pensjonsinnretning.

Dersom foretaket ikke besvarer forhåndsvarslet, gis det pålegg om å opprette pensjonsordning, jf. OTP-loven § 8. Hvis pålegget ikke blir fulgt, kan det etter samme bestemmelse ilegges dagbøter frem til etablering av OTP-ordning er dokumentert. Finanstilsynet har ikke hjemmel for å sanksjonere i de tilfeller der en bedrift ikke betaler premie til en pensjonsordning. Finanstilsynet har heller ikke hjemmel til å pålegge arbeidsgiver å innbetale manglende tilskudd som skulle vært betalt inn til pensjonsordningen.

Det er Finanstilsynet som har tilsynsansvaret for foretakspensjonsordninger. Når det gjelder tilsynet med forsikringsvilkår, innebærer Solvens II-direktivet (direktiv 2009/138/EF) – som er gjort til en del av EØS-retten – art. 182 visse begrensninger for Finanstilsynets adgang til løpende å kreve opplysninger fra livsforsikringsselskapene, dvs. at selskapene ikke kan underlegges en løpende rapporteringsplikt for forsikringsvilkårene. Finanstilsynet må likevel kunne innhente de forsikringsvilkårene som tilsynet mener det trenger for å kunne utføre sitt verv, se finanstilsynsloven § 4 første ledd nr. 3. Dette gjelder pensjonsforsikringen med et forsikringselement.

Solvens II gjelder ikke for pensjonskassene. Det er imidlertid innført krav som ligner Solvens II som inkluderer stresstester for å sikre dekning slik som kreves av forsikringsselskapene. Artikkel 182 i Solvens II er begrunnet i tilsynets behov for kontroll av premienivå slik de kan sikre tilstrekkelig med dekning og solvens hos forsikringsselskapene. Bestemmelsen synes følgelig ikke å begrense tilsynets adgang til informasjon for å sikre tilstrekkelig etterlevelse av reglene om obligatorisk tjenestepensjon.

### Bruk av opplysninger fra a-ordningen i tilsyn

Arbeidsgiver rapporterer i dag opplysninger om inntektsmottakeres inntekt og arbeidsforhold til a-ordningen.

Det skal beregnes arbeidsgiveravgift av arbeidsgivers tilskudd til individuelle og kollektive tjenestepensjonsordninger, jf. folketrygdloven § 23-2 fjerde ledd første punktum. Arbeidsgiver skal oppgi brutto summert avgiftspliktig tilskudd og premier i a-meldingen for den kalendermåned premien er betalt. Det kan derfor utledes av a-meldingen at arbeidsgiver har betalt arbeidsgiveravgift av tilskudd til pensjonsordninger, og hva som er grunnlaget for beregningen. Dette tilskuddet kan imidlertid ikke knyttes opp mot den enkelte inntektsmottaker i meldingen.

Det fremgår heller ikke av rapporteringen om den enkelte inntektsmottaker er meldt inn i en pensjonsordning eller om foretaket har plikt til å melde vedkommende inn i en pensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Det er et spørsmål om det gjennom den informasjon som i dag rapporteres inn, kan avdekkes om foretaket er pliktig til å ha en pensjonsordning, jf. lov om obligatorisk tjenestepensjon § 1, eventuelt om dette kan oppnås gjennom mindre justeringer av informasjon om lønn og stillingsbrøk.

Arbeidsgivers plikt fremgår av OTP-loven og det er i utgangspunktet arbeidsgiver selv som vurderer om han er omfattet av plikten til å opprette pensjonsordning. Dersom han vurderer at han har plikt til å ha en slik ordning legges det til grunn at det bør gis opplysninger om dette i a-meldingen. Det legges til grunn at a-ordningen bygger på at den som har opplysningsplikt etter bestemmelsene nevnt i § 3 første ledd er opplysningspliktig etter loven.

Arbeidsgivere som har plikt til å ha ordning etter OTP-loven § 1 vil følgelig etter forslaget få plikt til å gi opplysning om dette etter a-opplysningsloven, ved ny bokstav i a-opplysningsloven § 3 første ledd. Arbeidsgiver bør i tilfelle selv registrere i a-ordningen om det vurderer at foretaket er omfattet av OTP-loven, hvorvidt det er etablert en pensjonsordning og hvilken pensjonsleverandør det er inngått avtale med.

Etter systematikken i a-ordningen er det vår oppfatning at dette kan oppnås ved at arbeidsgiver oppgir hvilken pensjonsinnretning han har inngått avtale om pensjonsordning etter OTP-loven med. Dersom han ikke oppgir en pensjonsinnretning legges det slik sett til grunn at han mener han ikke har plikt til å ha pensjonsordning etter OTP-loven. Dette blir da et utgangspunkt for tilsynsarbeid på dette området.

Arbeidsgiverne må veiledes i denne vurderingen gjennom veiledningen til a-ordningen. God veiledning og hjelp til å rapportere kan også i seg selv gjøre at flere arbeidsgivere blir oppmerksom på plikten, særlig fordi de aktuelle arbeidsgiverne allerede rapporterer månedlig til a-ordningen. Det antas videre at arbeidsgivere med lønnssystemer også vil få veiledning gjennom systemets brukerstøtte. Det kan også være hensiktsmessig at det i veiledningen til a-ordningen legges inn en lenke til spørsmålene i Finanstilsynets spørreskjema.

Det vil kunne bidra til bedre datakvalitet og mindre manuell oppfølging dersom det kan etableres en form for logisk test under innrapporteringen slik at det gis en melding dersom foretaket registrerer et foretaksnummer til et foretak som ikke har konsesjon til å tilby pensjonsforsikring. Det er sannsynlig at de aller fleste avtaler inngås med norske pensjonstilbydere, eller pensjonstilbydere hjemmehørende i annet EØS-land og som har etablert virksomhet i Norge gjennom filial. For å ivareta muligheten til å kunne innrapportere at avtale er inngått med et utenlandsk foretak uten filial i Norge, må det åpnes for at det i tillegg til å angi et foretaksnummer til et norsk selskap eller en filial av utenlandsk selskap, gis mulighet til å angi navn på et foretak som driver grensekryssende virksomhet. Slike foretak tildeles ikke foretaksnummer i Norge. Det vil være en vesentlig lettelse for oppfølgingsarbeidet at det ved innrapportering fra foretaket presiseres at det er pensjonsleverandøren som den næringsdrivende har inngått avtale med som skal oppgis, og ikke agenter eller andre som har formidlet avtalen.

Ved at pensjonsinnretningen henter ut informasjon om lønn mv. fra registeret på den aktuelle arbeidsgiveren, innebærer dette også en bekreftelse på at det faktisk foreligger en pensjonsordning hos den aktuelle arbeidsgiveren. Dersom det ikke lenger hentes ut opplysninger om en arbeidsgiver som tidligere har hatt en pensjonsordning, er dette av interesse for tilsynsmyndigheten. Det kan være at den aktuelle arbeidsgiveren ikke lenger har plikt til å ha pensjonsordning eller at avtalen ikke lenger vedlikeholdes. Et slikt potensielt konsept kan være av stor nytteverdi for tilsynsmyndigheten, ved at det kan legges til grunn at det foreligger avtale dersom det hentes ut opplysninger.

### Arbeidstakers rettigheter ved arbeidsgivers manglende oppfyllelse

Arbeidstakers rettigheter der arbeidsgiver har forsømt sin plikt til å opprette tjenestepensjonsordning følger av OTP-loven § 3, særlig annet ledd som gir arbeidstaker krav på tilskudd og premier i samsvar med minstekravene i loven, regnet fra det tidspunkt plikten til å opprette pensjonsordning oppstod. Arbeidsgiver må i tilfelle snarest opprette ordning og innbetale manglende innskudd eller premie til denne. Videre kan arbeidstakere som er blitt uføre i perioden arbeidsgiver ikke har oppfylt sine plikter etter OTP-loven kunne ha krav på erstatning.

Finanstilsynet kan ikke pålegge arbeidsgiver å betale inn manglende innskudd. Dette er et privatrettslig forhold arbeidstakerne selv må følge opp overfor sin arbeidsgiver. En bedre og tettere oppfølging av et løpende forhold vil slik sett gjøre det mulig å fange opp manglende overholdelse av plikten tidligere, særlig også hvis arbeidstaker får innsyn i hvem som henter opplysninger og generell bevisstgjøring rundt egne rettigheter.

## Tilgang for pensjonsinnretningene

### Innledning

Dersom Skatteetaten skal sikre at opplysninger om inntektsmottakere ikke utleveres til pensjonsinnretningene med mindre det foreligger en avtale mellom arbeidsgiver og innretning, må Skatteetaten verifisere forespørsler om opplysninger mot arbeidsgivers egendeklarering av hvem avtale er inngått med.

Opplysninger om hvilken pensjonsinnretning en arbeidsgiver har avtale med, er opplysninger Skatteetaten vil ha bruk for ved vurderingen av om det skal utleveres inntektsopplysninger, men ellers ikke ha bruk for i vårt arbeid. For konsept 1 kreves det en endring i a-opplysningsloven § 8, slik at Skatteetaten og NAV får tilgang til opplysninger om pensjonsordning. Etter vår oppfatning må også skatteforvaltningsloven endres slik at skatteetaten får hjemmel for å vurdere at deling skjer til riktig pensjonsinnretning.

Ftrl. § 25-1 fjerde ledd må også endres slik at det kan bestemmes at private foretak kan få opplysninger fra Aa-registeret, og som følge av dette også formålet i Aa-registerforskriften § 2 som i dag bare gjelder offentlige myndigheter. I tillegg må tilgangsbestemmelsene i Aa-registerforskriften §§ 9 flg endres for å tilpasses behovet både for at NAV skal kunne utlevere opplysningene og for at NAV skal få hjemmel til å vurdere at distribusjon skjer til riktig pensjonsinnretning.

Etatenes utleveringshjemler åpner for utlevering til andre behandlings­ansvarlige, i dette tilfelle pensjonsinnretninger. Etatene vil, uavhengig av konseptvalg, ikke ha anledning til å distribuere opplysningene til verken pensjonsinn­retningene eller dennes databehandler uten å vite hvilken behandlingsansvarlige som ber om opplysninger, hvilke opplysninger de ber om og hjemmelsgrunnlag for utleveringen.

### Hjemmelsgrunnlag for pensjonsinnretningene

Pensjonsinnretningene tilbyr tjenestepensjonsordninger etter innskuddspensjonsloven og foretakspensjonsloven. Lovene gir regler blant annet for medlemskap i arbeidsgivers ordninger.

Når det gjelder innskuddspensjonsordninger følger det av innskuddspensjonsloven § 4-2 at pensjonsordningen skal omfatte alle arbeidstagere i foretaket som oppfyller kravet til medlemskap. Det skal etter kapittel 5 i loven opprettes en innskuddsplan for den enkelte arbeidstaker som omfattes av ordningen. Dette forutsetter behandling av personopplysninger.

Arbeidsgiver som skal opprette pensjonsordning etter pensjonslovene inngår avtale med valgt pensjonsinnretning jf. Innskuddspensjonsloven § 2-2, foretakspensjonsloven § 1-1 og tjenestepensjonsloven § 1-1. Arbeidsgiver er forpliktet til å gi opplysninger etter forsikringsavtalen som inngås mellom arbeidsgiver (foretaket) og pensjonsinnretningen, herunder sørge for at pensjonsinnretningen får melding om alle endringer (innmelding, utmelding, lønnsendringer mv) så snart som mulig. Pensjonsinnretningen fraskriver seg typisk ansvar for feil som skyldes uriktige eller mangelfulle medlemsdata.

Etter innskuddspensjonsloven § 5-1 skal det fastsettes innskuddsplan etter reglene i loven, og denne skal gjelde for alle arbeidstakere som omfattes av pensjonsordningen. Arbeidsgiver skal hvert år innbetale innskudd for medlemmene i samsvar med det som er fastsatt i innskuddsplanen. Det er gitt regler i innskuddspensjonsloven § 5-3 om innskuddenes størrelse, og om beregning av lønn i § 5-5. Pensjonsinnretningene har behov for lønnsopplysninger for beregning av riktig innskudd etter innskuddsplanen.

### Hjemmelsgrunnlag for avtalen mellom arbeidsgiver og pensjonsinnretning

I henhold til forsikringsavtaleloven § 10-1 første ledd gjelder forsikringsavtaleloven for avtalen mellom arbeidsgiver og pensjonsinnretningen. Dette gjelder både der det er forsikringsselskap som leverer pensjonsproduktet og når det er en ren pensjonskasse. Dette er spesifisert i Ot.prp.nr 49 (1988-1989) s. 107-108, og bekreftet i NOU 2004:24 pkt. 3.3.2.

Lovens regler gjelder etter ordlyden "så langt de passer", dette er basert på en konkret vurdering av hvert tilfelle, men det er antatt å passe for de større medlemsmassene. Videre er det spesifisert at reglene om bortfall av ansvar ved forsømmelse av sine plikter antas å få stor gjennomslagskraft, det tilsier at disse reglene vil komme til anvendelse der det er snakk om opplysningsplikt og bortfall av ansvar for pensjonsinnretningene. Dette i henhold til lovens forarbeider. Det er også saker for Finanklagenemnda vedrørende ansvar for informasjonsplikt og bortfall av rettigheter, der forsikringsavtaleloven er gjeldende avtalegrunnlag. Loven ses å komme til anvendelse på avtalene som vil kunne utnytte informasjon fra a-ordningen.

Arbeidsgivers plikter etter forsikringsavtaleloven bortfaller ikke fra arbeidsgiver selv om informasjonen leveres via a-ordningen. Vekten av denne plikten er lagt på den som tegner avtalen med pensjonsinnretningene i henhold til forsikringsavtaleloven. Selv om informasjonen nå kan uthentes gjennom a-ordningen vil arbeidsgiverne fremdeles ha en plikt til å sikre at informasjonen pensjonsinnretningene har mottatt er god nok for å oppfylle deres informasjonsplikt og dermed en del av deres avtale. Avtaleforholdet mellom arbeidsgiver og pensjonsinnretning stiller ikke etatene seg i, og forpliktelser påtatt i forbindelse med tegning av en avtale vil fremdeles hvile på avtalepartene og ikke Skatteetaten eller NAV.

## Beskrivelse av behov for endringer i formålsparagrafen

### Innledning

Formålsbestemmelsen i a-opplysningsloven § 1 oppstiller lovens ramme. Formålsbestemmelsen vil være et tolkningsmoment for hvordan lovens øvrige bestemmelser skal tolkes. Det er derfor viktig at formålsbestemmelsen åpner for en praksis som er i tråd med den ønskede endringen, men at den samtidig ikke favner alt for vidt.

Formålet med forslagene må beskrives og komme til uttrykk i formålsbestemmelsen i a-opplysningsloven.

Uansett hvilken løsning man velger for deling kreves det etter vår oppfatning ikke endring i § 1 siste ledd om stedlig virkeområde.

### Gjeldende formålsbestemmelse

A-opplysningsloven § 1 første ledd har i dag følgende ordlyd:

*"Formålet med denne loven er å legge til rette for at arbeidsgivere mv. effektivt kan oppfylle sine plikter til å gi opplysninger om enkeltpersoners (inntektsmottakeres) inntekts- og arbeidsforhold og skattetrekkopplysninger, og å gi offentlige etater tilgang til opplysningene innrapportert fra arbeidsgiver"*

Nåværende formålsparagraf legger dermed opp til at arbeidsgiver effektivt kan oppfylle pliktene til å gi opplysninger om *enkeltpersoners* inntekts- og arbeidsforhold mv.

### Forslag om utvidelse av formålet til å omfatte pensjonsordning etter OTP-loven

Forslaget her innebærer at arbeidsgiver innrapporterer hvorvidt foretaket er forpliktet etter OTP-loven til å ha pensjonsordning, og om det er opprettet en pensjonsordning. Dette gjelder uavhengig hvilket konsept som blir valgt når det gjelder delingen av opplysninger om inntekts- og arbeidsforhold. Opplysninger om arbeidsgivers pensjonsordning er ikke opplysninger om "enkeltpersoner", men om *arbeidsgiver selv*. Begge konseptene favner således videre enn gjeldende bestemmelse, og fordrer derfor endring i formålsparagrafen første ledd.

Bestemmelsen kan gjøres spesifikk, ved å pålegge arbeidsgiver plikt til å gi opplysninger om pensjonsordning. En slik ordlyd kan imidlertid bli for snever dersom man senere ønsker å utvide området eller andre endringer i formålet. Slike endringer vil i så tilfelle kreve ny endring av formålsparagrafen. På den andre siden gir en spesifikk ordlyd en presis beskrivelse av formålsendringen, og oppstiller en klar skranke for opplysningens bruksområde.

En semantisk utfordring som er identifisert i arbeidet med de juridiske aspektene av dette prosjektet er at arbeidsgiverbegrepet i a-opplysningsloven er betydelig videre enn foretaksbegrepet i OTP-loven. Pliktsubjektene etter a-opplysningsloven slik den er i dag omfatter langt flere arbeidsgivere enn de foretak som har plikt til å opprette pensjonsordning etter OTP-loven. For å synliggjøre at pliktsubjektene hva gjelder rapportering av opplysninger om pensjonsordning ikke er identisk med den krets som skal rapportere øvrige inntektsopplysninger, kan det henvises til OTP-loven § 2 i formålsbestemmelsen.

Det vil også være nødvendig med endring av formålsparagrafen i Aa-registerforskriften.

Skatteetaten og NAV vil ha tett dialog i det videre arbeidet med utformingen av høringsnotatet for å sikre at de ulike regelsettene harmonerer, samtidig som endringene ses i sammenheng med NAVs øvrige regelverksarbeid på delingsområdet.

### Eventuell deling direkte fra a-ordningen

Dersom det blir aktuelt å dele opplysninger direkte fra a-ordningen vil det i tillegg være nødvendig å gjøre ytterligere endringer. Det går fram fra nåværende bestemmelse i a-opplysningsloven § 1 at det videre er et formål at det er "offentlige etater" som skal få tilgang til opplysningene. Av forarbeidene til bestemmelsen går det fram at den *klargjer at offentlege etatar skal ha tilgang til opplysningane* (prop. 112 L (2011-2012).

I dette konseptet vil pensjonsinnretningene gis adgang til opplysninger direkte fra a-ordningen. Kretsen for hvem som kan få tilgang til opplysningene utvides dermed til å omfatte også private aktører. Å gi pensjonsinnretningene en slik tilgang vil falle utenfor den rammen loven setter med dagens ordlyd. Følgelig vil det være nødvendig å endre ordlyden slik at bestemmelsen åpner for at også pensjonsinnretningene kan få tilgang til opplysningene. Det bør presiserer at pensjonsinnretningenes behandling av opplysningene skal begrense seg til det som er nødvendige for arbeidet med å fastsette riktig tjenestepensjon. Ordlyden vil i tilfelle begrense pensjonsinnretningenes handlingsrom for hvilke opplysninger de kan hente og hva de kan benyttes til.

Bestemmelsen kan også på mer generelt grunnlag åpne for at private aktører i visse tilfeller kan få tilgang til opplysningene direkte via a-ordningen. Slike formuleringer vil gjøre bestemmelsen fleksibel. For at bestemmelsen ikke skal virke videre enn det som er hensikten bak endringen, vil det ved en sånn type formulering være nødvendig at forarbeidene gir anvisning på hva man har ment å omfatte.

### Semantiske utfordringer

En utfordring i arbeidet er at forslaget omfatter flere forvaltningsområder og ulike lover. Dette gjenspeiler seg i ulik begrepsbruk. For eksempel bruker OTP-loven § 1 "arbeidstaker", hvor det iht lovkommentarene er naturlig å ta utgangspunkt i folketrygdens definisjon av arbeidstaker, jf folketrygdloven § 1-8. Frilansere vil da ikke være omfattet. De underliggende pensjonslovene bruker stort sett arbeidstakerbegrepet. Pensjonslovene bruker "foretak" om den som plikter å ha pensjonsordninger.

A-opplysningsloven bruker begrepene "opplysningspliktig" og "inntektsmottaker", hvor begge begreper favner videre enn arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepene. De underliggende særlovene bruker egne begreper. I a-ordningen håndteres ulikhetene ved at begrepene brukes i hver sine kontekster, med utgangspunkt i de ulike forvaltningsområdene (feks skatt, forskuddstrekk, Aa-registeret mv).

Både ved vurderingen av om en arbeidsgiver plikter å opprette ordning, og om den enkelte ansatte i så fall skal skal være medlem, ser man hen til partenes forhold. Det blir derfor viktig å avklare hvilke sammenfall man har i begrepsbruken, og der det er nødvendig å avgrense hvilket begrep som skal brukes i en gitt sammenheng. De semantiske utfordringene må løses ved utredning i høringsnotatet. Det er viktig at begrepene enten kan harmoniseres og bli sammenfallende, eller adressert slik at man unngår misforståelser av innholdet i bestemmelsene og hva slags plikter det faktisk tilkommer på bakgrunn av dette.

## EØS

Finansforetaksloven kapitel 5 og finansforetaksforskriften § 5-7 hjemler EØS-staters og utenlandske foretaks adgang til etablering i Norge og salg av pensjonsprodukter. Det er betingelser at nasjonale regler for denne type produkt følges. Reglene er gjennomføringen av pensjonskassedirektivet 2003/41/EF. Dette direktivet er overtatt av nytt Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2016/2341 av 14. desember 2016 om virksomheten til og tilsynet med pensjonsforetak (IORP´er) i EU, som nå er under behandling for innlemmelse i Norge. Endringene i det nye direktivet krever ikke endringer som er av relevans for OTP-prosjektet, men har noen endringer i reglene om etablering av pensjonsvirksomhet for EØS-stater i andre land.

Utenlandske pensjonsinnretninger må derfor også ha tilgang til løsningen da loven krever tilsyn av disse på samme grunnlag som norske pensjonsinnretninger.

Det er sannsynlig at de aller fleste avtaler inngås med norske pensjonstilbydere, eller pensjonstilbydere hjemmehørende i annet EØS-land og som har etablert virksomhet i Norge gjennom filial. Finanstilsynet forvalter i dag et konsesjonsregister, og opplysninger fra registeret kan benyttes for å undersøke hvilke virksomheter som har tillatelse til å tilby pensjonsprodukter.

For å ivareta muligheten til å kunne innrapportere at avtale er inngått med et utenlandsk foretak uten filial i Norge, må det åpnes for at det i tillegg til å angi et foretaksnummer til et norsk selskap eller en filial av utenlandsk selskap, gis mulighet til å angi navn på et foretak som driver grensekryssende virksomhet. Slike foretak tildeles ikke foretaksnummer i Norge, men LEI (legal entity identifier)-kode kan brukes.

Utenlandske foretak vil måtte forholde seg til samme regelverk som de norske foretakene for å få konsesjon, og vil være underlagt de samme begrensningene ved bruk av informasjonen.