

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

Bergen, 21. februar 2018

HØRING OM EGEN PENSJONSKONTO MV.

Norwegian Insurance Partner (NIP) viser til Finansdepartementets høringsnotat av 21.11.2017 om egen pensjonskonto mv.

Det foreslås at arbeidstaker kan samle sin pensjonskapital på én pensjonskonto (egen pensjonskonto). Videre foreslås det at dagens regel om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg oppspart pensjonskapital oppheves.

NIP er et ledende rådgivnings- og forsikringsmeglerforetak som på vegne av våre kunder formidler en årlig premie på 1,6 mrd. kroner, hvorav 1,4 mrd. kroner utgjør årlig premie til tjenstepensjonsforsikring. En betydelig og økende andel av premien for tjenstepensjon utgjør innskuddspensjonspremie. Som rådgiver og forsikringsmegler for våre kunder har vi gjennom mer enn 20 år opparbeidet oss en betydelig kompetanse og erfaring innen administrasjon og forvaltning av innskuddspensjonsordninger.

Markedsutviklingen for innskuddspensjon

Nedenfor gis en oppsummering av markedsutviklingen for innskuddspensjon:

- Brutto forfalt premie for innskuddspensjon utgjorde 23,1 mrd. kroner i 2016, som har økt til 26,6 mrd. kroner i 2017.
- Sum forvaltningskapital i innskuddsbaserte pensjonsordninger utgjorde 122,9 mrd. kroner per 31.12.2016, som har økt til 151,6 mrd. kroner per 31.12.2017.
- Sum forvaltningskapital for pensjonskapitalbevis utgjorde 56,5 mrd. kroner per 31.12.2016, som har økt til om lag 74 mrd. kroner per 31.12.2017.
- Totalt antall pensjonskapitalbevis utgjorde 1.392.881 per 31.12.2016, som har økt til om lag 1,5 millioner per 31.12.2017.

De ovennevnte markedstallene indikerer klart at pensjonsmarkedet for innskuddspensjon og pensjonskapitalbevis øker sterkt, samt at det er en betydelig turnover i medlemsbestanden i innskuddsbaserte pensjonsordninger med påfølgende utstedelse av pensjonskapitalbevis.

Disse markedstallene sier også mye om behovet for, og viktigheten av, god informasjon til arbeidstakerne og til markedet ved innføring av egen pensjonskonto. Videre sier det mye om behovet for overgangsordninger (implementeringsfase) for markedet og pensjonsleverandørene, samt behovet for å utvikle systemløsninger. Det kan bli en betydelig utfordring for bransjen å håndtere flytting av inntil 1,5 millioner pensjonskapitalbevis, samt til å realisere, overføre og reinvestere inntil 74 milliarder kroner i pensjonskapital for pensjonskapitalbevis.

Konkurransen i markedet for innskuddspensjon

Markedet for innskuddspensjon er i dag preget av en sterk og sunn konkurranse med mange tilbydere. Følgende faktorer får erfaringsmessig betydning for et foretak ved valg av leverandør for administrasjon og forvaltning av en innskuddspensjonsordning:

- Kvaliteten i forvaltningen av pensjonskapitalen (avkastningsresultatene).
- Tilbudet av investeringsporteføljer med forskjellig aksjeandel og automatisk nedtrapping av aksjeandelen mot opptjeningsalder.
- Fondsutvalg for øvrig (investeringsuniverset totalt sett).
- Administrasjonskostnader (kontraktskostnad og medlemskostnader).
- Forvaltningskostnader for aktivt forvaltede fond og indeksfond.
- Pris for tilknyttede risikoytelser, som innskuddsfritak, uførepensjon og eventuelle etterlatteytelser.
- Systemløsninger og kundeportaler.

Vi erfarer at alle disse konkurransefaktorene er viktige ved valg av pensjonsleverandør, men beslutningen baseres som oftest på en totalvurdering.

Under behandlingen av spørsmålet om etablering av egen pensjonskonto har det stort sett vært fokusert på administrasjonskostnader og forvaltningskostnader, men vi erfarer også at historisk avkastning, investeringsalternativer, risikopremier og system- og portalløsningen har stor betydning for et foretaks valg av pensjonsinnretning. Det er likevel naturlig å anta at arbeidstakerne, ved etablering av egen pensjonskonto, vil ha størst fokus på kostnader (administrasjonskostnader og forvaltningskostnader) ved valg av pensjonsleverandør.

Forvaltningskostnadene har blitt mer enn halvert de siste ti år som en følge av økt forvaltningskapital, et økt antall leverandører og ikke minst konkurranseutsetting fra forsikringsmeglere, innkjøpsfellesskap (som eksempelvis NHO) og fra foretakene direkte. Etter vårt syn er det fremdeles potensiale for reduserte forvaltningskostnader ved økt forvaltningskapital, samt en effektivisering av prosesser. Etter vårt syn er det et mer begrenset potensiale for reduksjon av administrasjonskostnadene.

Kostnader til forvaltning av pensjonskapitalbevis

NIP erfarer at administrasjons- og forvaltningskostnadene kan øke med 200-300 prosent ved utstedelse av et pensjonskapitalbevis (ofte avhengig av aksjeandelen), det vil si ved overgang fra kollektiv pristariff til individuell pristariff. Årsaken er naturligvis at det p.t. ikke eksisterer et innkjøpsfellesskap innenfor dette markedet. Potensiale for kostnadsreduksjoner er derfor betydelig ved etablering av egen pensjonskonto, hvor arbeidstaker kan velge å overføre pensjonskapitalen for pensjonskapitalbevis til arbeidsgivers tjenestepensjonsordning med forvaltning etter en kollektiv pristariff fremfor en individuell pristariff.

Samling av pensjonskapital på én pensjonskonto

NIP støtter forslaget om endringer i innskuddspensjonsloven, som åpner for at arbeidstaker kan samle sin pensjonskapital på én pensjonskonto (egen pensjonskonto) i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning.

NIP anbefaler sterkt at det kun åpnes for at pensjonskontoen inngår i arbeidsgivers pensjonsordning. Vi ser kun fordeler med dette gjennom enklere administrasjon, bedre oversikt og ikke minst at pensjonsmidlene som overføres kan forvaltes etter en kollektiv pristariff, som på sikt kan bidra til betydelig høyere pensjon for arbeidstaker sammenlignet med dagens individuelle pristariffer for pensjonskapitalbevis.

Vi gir vår tilslutning til at administrasjonskostnadene skal betales av foretaket og kan ikke se noen grunn til at foretakets administrasjonskostnader (kontraktskostnad og medlemskostnad) skal øke av denne grunn. I tilfelle bør disse kostnadsøkningene være marginale.

Videre gir vi vår tilslutning til at forvaltningskostnadene betales av arbeidstaker for pensjonsmidler som kommer fra pensjonskapitalbevis og individuell sparing. Vi formoder at den mest praktiske løsningen er at disse forvaltningskostnadene trekkes fortløpende av arbeidstakers overførte pensjonskapital.

Av praktiske årsaker bør pensjonsinnretningen holde den overførte pensjonskapital og pensjonskapitalen opptjent gjennom tjenestepensjonsordningen adskilt. Vi antar at pensjonsleverandørene må utvikle systemløsninger for å skille mellom gammel og ny opptjening, som er viktig for å få en korrekt kostnadsfordeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Valg av egen pensjonsleverandør

NIP vil på det sterkeste fraråde at det åpnes for et system hvor arbeidstakere selv kan velge pensjonsleverandør for den aktive pensjonsopptjeningen. Etter vårt syn kan dette være praktisk mulig å gjennomføre på sikt, men vi kan ikke se annet enn at det vil kunne gi betydelig mindre pensjon for pengene, som står i motsetning til et av hovedformålene med egen pensjonskonto.

Sannsynligheten for at en arbeidstaker skal kunne oppnå fordeler gjennom et slikt valg er i beste fall marginal. Basert på våre lange erfaringer med kollektive pristariffer i forhold til individuelle pristariffer, vil dette kunne gi betydelig økte administrasjons- og forvaltningskostnader, også hensyntatt at foretaket skal betale administrasjonskostnadene når arbeidstaker samler sin pensjonskapital på én pensjonskonto (egen pensjonskonto) i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning.

En slik løsning vil etter vårt syn og våre erfaringer være sterkt kostnadsdrivende, bidra til økt kompleksitet, større krav til informasjon, herunder mellom pensjonsleverandørene, samt økte systemkostnader for pensjonsleverandørene.

For øvrig er vi av den klare oppfatning at et svært begrenset antall arbeidstakere vil benytte seg av muligheten til valg av egen pensjonsleverandør for den aktive pensjonsopptjeningen. Dette kan begrunnes med økt kompleksitet og en svært liten sannsynlighet for å oppnå lavere kostnader. Av denne årsak kan det også knyttes betydelig usikkerhet til om pensjonsleverandørene vil tilby denne løsningen, herunder som følge av vesentlige systemutviklingskostnader, betydelig kompleksitet blant annet gjennom økte informasjonsstrømmer mellom pensjonsleverandørene, samt hensynet til et forenklet regelverk.

Med ovennevnte begrunnelse mener vi at adgangen til å forvalte pensjonsmidlene hos en selvvalgt leverandør inntil videre bør begrenses til å gjelde den del av pensjonskapitalen som knytter seg til tidligere opptjening.

Krav til samtykke, informasjon mv.

Vi støtter departementets vurdering om at det ikke bør overlates til arbeidstaker selv å ta initiativet til å kreve at pensjonskapitalen samles på én konto. Videre støtter vi forslaget om at arbeidstakeren skal kunne reservere seg mot at pensjonsmidlene samles på én konto i arbeidsgivers tjenstepensjonsordning. Som nevnt ovenfor mener vi dog at overførte pensjonsmidler og midler opptjent i arbeidsgivers pensjonsordning bør holdes adskilt, herunder som følge av at ansvaret for betaling av forvaltningskostnadene skal deles mellom arbeidstaker (for de overførte midlene) og arbeidsgiver (for midlene opptjent i tjenstepensjonsordningen).

Videre gir vi vår tilslutning til at pensjonsleverandør skal gi informasjon til arbeidstaker om at pensjonsmidlene fra tidligere opptjening vil bli overført til arbeidstakers pensjonskonto med mindre arbeidstaker gir beskjed om at han eller hun ikke ønsker dette (negativt samtykke). Basert på de betydelige fordeler en arbeidstaker kan oppnå ved å samle pensjonskapitalen på én konto, kan vi ikke se at negativt samtykke vil kunne innebære ulemper for noen arbeidstakere. Svært få har benyttet anledningen til å slå sammen pensjonskapitalbevis, slik innskuddspensjonsloven § 6-4 åpner for. Passivt samtykke er et effektivt virkemiddel, jf. lovforslaget § 3a-1 første ledd, til å få pensjonskapitalbevis slått sammen og overført til egen pensjonskonto i arbeidsgivers innskuddspensjonsordning.

Videre støtter vi at arbeidstakerne får god informasjon om alle forhold som knytter seg til etablering av egen pensjonskonto, herunder betaling av administrasjonskostnader og forvaltningskostnader mv.

Oppheving av 12-månedersregelen

Etter en helhetsvurdering støtter NIP forslaget om at dagens regel om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg oppspart pensjonskapital, oppheves. Vi vil likevel påpeke at vi mener det er uheldig at dette vil bidra til å øke arbeidsgivers kostnader. Vi mener likevel at hensynet til en forenkling av pensjonssystemet, samt økt sparing for arbeidstakerne, taler for at 12-måneders kravet fjernes.

Vi har dog ingen tro på at en videreføring av 12-månedersregelen vil gi innlåsingeffekter, fordi opptjent pensjonskapital over en kort periode normalt vil representere relativt begrensede beløp.

Hybridpensjon

Det fremkommer av høringsnotatet at departementet vil komme tilbake med forslag om samling av pensjonsmidler for hybridordninger (iht. tjenestepensjonsloven) på et senere tidspunkt. Vi kan ikke se noen grunn til at etablering av egen pensjonskonto ikke kan gjennomføres for hybridpensjon samtidig som for innskuddspensjon.

Avslutning og oppsummering

NIP støtter forslaget om endringer i innskuddspensjonsloven, som åpner for at arbeidstaker kan samle sin pensjonskapital på én pensjonskonto (egen pensjonskonto) i arbeidsgivers tjenestepensjonsordning.

NIP vil imidlertid på det sterkeste fraråde at det åpnes for et system hvor arbeidstakere selv kan velge pensjonsleverandør for den aktive pensjonsopptjeningen, fordi dette vil være sterkt kostnadsdrivende, bidra til økt kompleksitet, større krav til informasjon og økte systemkostnader for pensjonsinnretningene. Dette forslaget i høringsnotatet vil kunne gi grunnlag for betydelig mindre pensjon for pengene, som står i klar motsetning til et av hovedformålene med egen pensjonskonto.

Etter en helhetsvurdering støtter NIP forslaget om at dagens regel om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg oppspart pensjonskapital, oppheves. Vi vil likevel påpeke at vi mener det er uheldig at dette vil bidra til å øke arbeidsgivers kostnader.

Med vennlig hilsen
Norwegian Insurance Partner AS

Geir Tore Nygaard
Adm. direktør