

FINANSDEPARTEMENTET
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

Oslo, 11. September 2009

Deres ref: 09/3131 FM MAO

Vår ref: Harald Jachwitz Andersen/ DOK-2009-02243

HØRING - UTREDNING OM BREDE PENSJONSORDNINGER

HSHs overordnede kommentarer til NOU 2009:13 Brede pensjonsordninger er:

- Foretakene må fortsatt beholde innflytelsen og styringsretten over sine tjenstepensjonsordninger. Økt innflytelse for arbeidstakerne kan oppnås gjennom videreutvikling av retten og plikten til drøfting.
- HSH mener det er betydelige avtalemessige, praktiske og kostnadmessige utfordringer knyttet til tariffesting av pensjon, og er fornøyd med at dette også sies av utvalget.
- HSH er opptatt av å få til bedre samspill mellom pensjonsordningene i privat sektor og mellom privat og offentlig sektor, samt at tjenstepensjonsordningene tilpasses prinsippene i ny folketrygd. Det kan gi mer effektive pensjonsleveranser og dermed lavere og mer forutsigbare driftskostnader, samt et mer mobilitetsnøytralt pensjonssystem.
- Det må være frivillig for virksomhetene å lage brede ordninger - enten det gjelder produkter og eller fellesordninger. Foretakene må selv kunne velge produktvarianter, og det må ikke være krav til likhet/standardisering mellom foretak. Foretakene må videre selv ha frihet til å beslutte hvor en tjenstepensjonsordning skal plasseres og til å opprette/ ta del i fellesordninger. Brede ordninger må stimuleres gjennom bruk av positive virkemidler.
- Vi støtter utvalgets anbefaling om å utrede et hybridprodukt såfremt dette blir et frivillig produkt. Vi er også positive til å utrede både lengre varighet på utbetalingene for opphørende pensjonsytelser samt høyere innskuddsgrenser.
- Vi ser ikke behov for nye regler for medregning

Vi utdyper våre synspunkter i kommentarene til utvalgets anbefalinger og til de sentrale hensynene.

HSHs kommentarer til utvalgets anbefalinger:

1) Ny hybridordning

HSH synes det et positivt at utvalget skisserer et nytt ytelsesbasert pensjonsprodukt som utgjør et selvstendig alternativ til pensjonsprodukt for foretak. Dette produktet vil være mer forutsigbart med hensyn til variasjon i pensjonskostnader enn de tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordningene, og kan under gitte forutsetninger trolig regnskapsføres som et innskuddsprodukt. Vi ser derfor at dette kan være et godt produktalternativ for virksomheter som har behov for å erstatte ytelsesbaserte ordninger eller for virksomheter som ønsker et alternativ til innskuddsordninger.

Det er også positivt at hybridorden er tilpasset ny opptjeningsmodell i folketrygden, og at den er mindre mobilitetshindrende enn de sluttlønnbaserte pensjonsordningene. HSH mener foretakene må ha stor valgfrihet med hvordan produktet innrettes, bl.a. mht avkastningsgaranti, lønnsregulering, kjønns- og aldersnøytralitet og medregning, og likevel være skattefavorisert.

Implementeringen av hybridordningen i pensjonsregelverket bør samkjøres med nye regler for tilpasning til ny folketrygd i 2011.

2) Økt minstekrav til alderspensjonsytelsers varighet

Utvalget peker på at en bør vurdere å øke minstekravet til opphørende alderspensjonsytelsers varighet. HSH ser at innføring av fleksibel pensjonsalder fra 62 år i 2011 gjør det aktuelt å se på dette spørsmålet. Vi støtter således at dette utredes nærmere.

3) Skal innskuddssatsene i innskuddsordninger økes?

Utvalget påpeker at innskuddssatsene i innskuddsordninger kan være for lave, særlig sett i forhold til å etablere innskuddsordninger med like gode ytelser som de ytelsesbaserte ordningene. HSH mener derfor det kan være behov for å se nærmere på innskuddssatsene i forbindelse med tilpasning av tjenstepensjonsordningene til ny folketrygd. Verken i ny folketrygd, eller i ny AFP, vil det bli mulig å tjene opp pensjon for inntekter over 7,1G. Dette er en lav inntektsgrense for å kunne gi tilfredsstillende pensjonsløsninger for f eks ansatte med høyere utdanning. HSH er derfor positiv til å utrede konsekvensene av å øke innskuddssatsene. Den endelige stillingen til spørsmålet vil vi først ta etter det.

HSH vil peke på at en svekket folketrygd og mulighet til høyere innskuddssatser kan føre til større krav til innbetalinger fra arbeidsgiver.

4) AFP

HSH er opptatt av at AFP-virksomheter må kunne vurdere ny folketrygd, AFP og tjenstepensjonsordningen i sammenheng når pensjonsnivået skal fastsettes. Vurderingen under pkt 3 bør også gjøres i lys av dette.

HSH viser til at ny AFP-ordning i privat sektor enkelt kan gjøres om til en tjenstepensjonsordning som gjelder for alle arbeidstakere. Det er urimelig og konkurransevridende at staten skal subsidiere pensjonen til en begrenset del av arbeidstakerne.

HSHs kommentarer til noen av de sentrale hensynene

1. Bedre innflytelse for arbeidslivets parter

HSH vil understreke viktigheten av at foretaket som står økonomisk ansvarlig for pensjonsordningen, også skal ha styringsretten. Foretakene har i dag full styringsrett med tjenstepensjonsordningene de på frivillig grunnlag har opprettet. Det er mulig for partene å øve innflytelse over tjenstepensjon uten å frata bedriften styringsretten. Arbeidstakerne kan øve innflytelse gjennom drøftingsretten, mens ansvaret for beslutningen om pensjonsordning ligger hos foretaket. Arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene kan legge til rette for og bistå partene i den enkelte virksomhet med råd og veiledning i forbindelse med drøftingene. Et eksempel på ordninger som partene kan legge til rette for er innkjøpsfellesskap, jf. innkjøpsfellesskapene som er opprettet i regi av bl.a. HSH. Partene kan gjennom organisasjonene legge til rette for brede ordninger gjennom frivillighet.

Tariffavtalefesting av tjenstepensjon er ikke ønskelig fordi det vil gi betydelige avtalemessige, praktiske og kostnadmessige utfordringer. Pensjonsordninger omfatter alle bedriftens ansatte, mens tariffavtalene i privat sektor kan være begrenset til arbeidstakere i en bestemt enhet. Mangfoldet av tariffavtaler, samt at det alltid finnes ansatte som ikke omfattes av tariffavtalen, gjør det bare av disse grunner svært komplisert å tariffeste tjenstepensjon. Foretakene må forholde seg til forholdsmessighets- og likebehandlingsprinsippet som berører alle ansatte, mens tariffavtalene altså kan ha et annet avtalt omfang. Ulik behandling av pensjon i de ulike overenskomstene vil lett komme i konflikt med de norske prinsippene om at alle ansatte skal være omfattet av den samme ordningen og at forholdsmessighetsprinsippet skal gjelde. Det er derfor helt riktig som utvalget fastslår at det er betydelige utfordringer knyttet til tariffesting av pensjon. En eventuell tariffesting av tjenstepensjon ville kreve en fullstendig omlegging av det norske tjenstepensjonssystemet.

Dagens pensjons- og skattelovgivning tar utgangspunkt i det enkelte foretak. Ansvaret for bedriftens tjenstepensjonsordning ligger hos foretaket og derfor må også foretaket ha styringsretten. HSHs syn er at foretaket også i fremtiden må ha ansvar for å etablere og endre en pensjonsordning med utgangspunkt i egen økonomi og egne forhold, dog slik at kravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon oppfylles.

Det fremstilles ofte som at arbeidstakerne har fått all risiko og ingen innflytelse knyttet til innskuddsordninger med opphørende ytelser, mens det motsatte er tilfellet for foretakene. Det er derfor korrekt som utvalget presiserer at *"avkastningsrisikoen for arbeidstakerne i innskuddsordninger med opphørende ytelser er avhengig av risikoeksponeringen i investeringsporteføljen for pensjonskapitalen. Har arbeidstakeren investeringsvalg, som er det vanlige, vil avkastningsrisikoen stå i forhold til hvordan aktivaene er plassert til enhver tid, slik at forskjeller i individuelle holdninger til risiko*

gir individuelle forskjeller i avkastningsrisiko". Dette medfører at arbeidstakerne har mer innflytelse i denne typen innskuddsordninger (som er de vanlige) enn de har i ytelsesbaserte ordninger. Arbeidstakernes investeringsvalg har dessuten konsekvenser for foretakenes kostnader. Foretaket er etter lovverket forpliktet til å dekke bl.a. administrasjons- og forvaltningskostnadene i innskuddsbaserte ordninger med individuelt investeringsvalg. Det har således noe kostnadsrisiko ved innskuddsordninger, knyttet til arbeidstakernes investeringsvalg. Jo høyere risiko arbeidstakeren tar, desto høyere vil forvaltningskostnadene være, uten at foretaket har mulighet til å påvirke eller bestemme investeringsporteføljens sammensetning.

Utvalget viser til at arbeidstakere i Sverige og Danmark har større innflytelse over pensjonsordningene enn de norske arbeidstakerne. HSH vil understreke at dette må sees i sammenheng med at det er stor forskjell på Norge og de øvrige nordiske landene når det gjelder hvordan kostnader og premier i private tjenstepensjonsordninger er fordelt mellom arbeidsgivere og arbeidstakere (jf. avsnitt 6.2.3). I Norge betaler arbeidsgiverne alle kostnader, det vil si både innskudd, premier, forvaltnings- og administrasjonskostnader. I de andre nordiske landene er det et mye høyere innslag av medfinansiering fra arbeidstakerne. F eks betaler arbeidstakerne i Danmark og Finland halvparten av premiene, og i Sverige og Danmark betaler arbeidstakerne alle forvaltnings- og administrasjonskostnader. I Norge dekker arbeidstakeren kun kostnader knyttet til endringer i sammensetningen av investeringsporteføljen i ordninger med individuelt investeringsvalg.

Oppsummering om innflytelse:

- Foretakenes styringsrett er svært viktig og må ikke svekkes. Dette henger sammen med at dagens pensjons- og skattelovgivning tar utgangspunkt i det enkelte foretak. Ansvaret og alle kostnadene for bedriftens tjenstepensjonsordning ligger hos virksomheten, og da må også foretaket ha styringen.
- Tariffesting reiser betydelige utfordringer bl.a. knyttet til avtalenes omfang samt forholdsmessighets- og likebehandlingsprinsippet
- Arbeidstakere med innskuddsordninger med investeringsvalg har innflytelse gjennom at de påvirker avkastningsrisikoen på sine investeringsvalg.
- Bedre innflytelse for arbeidstakerne oppnås gjennom videreutvikling av retten og plikten til drøfting.

2. Kjønn- og aldersnøytralitet

Utvalget diskuterer kjønn- og aldersnøytralitet i forhold til tjenstepensjonspremiene. HSH vil bemerke at det ikke er dokumentert vesentlig grad av kjønn- og aldersdiskriminering i forbindelse med blant annet ansettelse, som kan relateres til premier for tjenstepensjon.

Det er i dag anledning til å lage innskuddspensjonsordninger som er kjønn- og aldersnøytrale. Et hybrid produkt basert på alleårsopptjening og opphørende ytelser vil også dempe premieforskjellene grunnet alder og kjønn i forhold til de tradisjonelle ytelsesbaserte pensjonsordningene. HSH er i utgangspunktet positiv til denne typen produkter, men det er den endelige utformingen av produktet som blir viktig i forhold til om vi vil anbefale det.

HSH ønsker kun å støtte bruk av fellesordninger til å oppnå alders- og kjønnsnøytralitet når disse er frivillige for det enkelte foretak å slutte seg til. Dette fordi vi ikke kan støtte ordninger som pålegger krysssubsidiering mellom foretak. Hvis foretakene selv skulle ønske å inngå slike fellesordninger, mener vi det finnes tilstrekkelig lovverk for dette i dag.

Oppsummering om kjønns- og aldersnøytralitet

- HSH mener utvidete krav til alders- og kjønnsnøytral premieberegning vil reise betydelige utfordringer.
- Overgang fra sluttlønn- til innskuddsbaserte produkter kan fremme bruken av alders- og kjønnsnøytrale premier.
- HSH mener det er ok at foretak på frivillig grunnlag lager fellesordninger med premieutjevning.

3. Mobilitet i arbeidslivet

HSH mener følgende forhold vil trekke i retning av et mer mobilitetsnøytralt pensjonssystem fremover:

- Større utbredelse av produkter som er basert på alleårsopptjening. Produkter basert på sluttlønnsprinsippet er en viktig årsak til at det kan oppstå uønskede mobilitetseffekter.
- Nye pensjonsportaler (www.norskpensjon.no og www.nav.no) gjør at det i fremtiden bør bli enklere å holde oversikt over egne fripoliser og pensjonskapitalbevis.
- Dagens regelverk gir visse muligheter for sammenslåing av hhv fripoliser og pensjonskapitalbevis, samtidig som lov om innskuddspensjon åpner for at individuelle pensjonsrettigheter kan slås sammen med fripoliser og pensjonskapitalbevis.

HSH vil for øvrig peke på at det er et viktig prinsipp at foretakets forpliktelser for den ansattes lønns- og arbeidsvilkår opphører når den ansatte avslutter sitt arbeidsforhold. Alle arbeidstakere som slutter i bedriften må meldes ut av foretakets pensjonsordning, og det må utstedes en fripolise eller et pensjonskapitalbevis. Vi mener derfor at medflytting av pensjonsrettigheter må være frivillig for bedriftene. Den enkeltes behov for å kunne medflytte rettigheter blir i tillegg mindre med de nye pensjonsportalene.

HSH vil understreke at det største mobilitetshindret er forskjellen i opptjening av pensjon i privat og offentlig sektor. Det er svært uheldig dersom tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor ikke tilpasses opptjeningsprinsippene i ny folketrygd, som bl.a. alleårsopptjening.

På bakgrunn av de ovenfor nevnte momentene, mener HSH det ikke er behov for nye medregningsregler. Dagens regelverk for sammenslåing av fripoliser bør imidlertid kunne forenkles ved at sammenslåing tillates uten at grunnlagsrente, utbetalingstid eller annet må endres.

Oppsummering om mobilitet

- Det er viktig at det ikke oppstår et to-delt pensjonssystem med fortsatt sluttlønnbaserte ordninger i offentlig sektor og ordninger med alleårsopptjening i privat sektor. Offentlig sektor bør derfor også over på alleårsopptjening. Dette vil også harmonere bedre med intensjonene i ny folketrygd.
- Foretakene har ingen forpliktelser for lønns- og arbeidsvilkår for ansatte som har sluttet i foretaket.

4. Lavere kostnader

Tjenstepensjonsproduktene må utformes på en måte som gjør de kostnadseffektive, og det må være enkelt for virksomhetene å anslå kostnader i forbindelse med valg av pensjonsordninger. HSH mener at kostnadseffektivitet best kan oppnås ved å stimulere konkurranse i et fritt marked.

Vi vil understreke at en viktig forutsetning for at bl.a. innkjøpsfellesskap skal bidra til lavere kostnadsnivåer, er at det finnes en sterk og reell konkurranse mellom leverandører i markedet. Hvis det ikke var konkurranse ville presset og insentivene til stadig å finne mer kostnadseffektive løsninger med lave marginer forsvinne. Selv om homogenisering og stordriftsfordeler i seg selv kan bidra til lavere kostnader anser vi det som sentralt at leveransene gjøres i et system som er preget av velfungerende konkurranse.

Ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon ble det stimulert til betydelig konkurranse om leveransen av innskuddspensjonsproduktet, og leverandørene konkurrerte om å levere et kostnadseffektivt produkt. Frivillige innkjøpsfellesskap har gitt koordinerte innkjøp og økt forhandlingsstyrke på etterspørselssiden, noe som har ytterligere skjerpet konkurransen og medført lavere kostnadsnivåer. Markedskonsentrasjonen er mye høyere innenfor markedet for ytelsesproduktene.

Vi merker oss at utvalget skriver at stordriftsfordeler lettere oppnås ved forenkling og harmonisering, men at markedskonkurransen kan svekkes hvis løsningene innebærer sterkt konsentrert etterspørsel. HSH vil legge til at dette også vil gjelde dersom det er sterk konsentrasjon på tilbudssiden.

Videre etablering av frivillige innkjøpsfellesskap og/eller etablering av felles pensjonsinnretninger, kan være gode strategier for å oppnå lavere kostnader. HSH vil understreke at det må være frivillig for foretakene å etablere denne typen ordninger.

Oppsummering kostnader

- Velfungerende konkurranse uten for sterk konsentrasjon verken på tilbuds- eller etterspørselssiden er viktigste virkemiddel for å få presset prisene nedover.
- Må være opp til foretakene eller partene å gå sammen om ulike typer fellesordninger for å presse prisene.

Avslutning

Vi registrerer at dette utvalgets anbefalinger vil utgjøre et innspill til Banklovkommisjonen som vil utrede tilpasninger i lov om foretakspensjon og lov om

innskuddspensjon til ny folketrygd. HSH vil i den sammenheng vektlegge at det er svært viktig sett fra virksomhetenes ståsted at det legges opp til en samlet endring i tjenestepensjonsregelverket i privat sektor.

Vennlig hilsen
HSH

Lars E. Haartveit
Direktør

Harald Jachwitz Andersen
Avdelingssjef
Samfunnspolitisk avdeling

HSH
Henrik Ibsens gate 90
P.O. Box 2900 Solli
NO-0230 Oslo
Tel +47 22 54 17 00
Fax +47 22 56 17 00
e-post
info@hsh-org.no
Bankgiro
6030.05.18543
Org nr.
970 134 646 MVA
www.hsh-org.no