

FINANSDEPARTEMENTET

Att:

Postboks 8008 Dep

0030 Oslo

Oslo, 5. februar 2008

Deres ref: 07/2501 FM TME

Vår ref: Sissel Monsvold / DOK-2007-04214

HØRING - NOU 2007:17 - SKATTEFAVORISERT INDIVIDUELL PENSJONSORDNING

HSH har valgt å legge vekt på følgende:

- legge til rette for økt konkurranse
- arbeidsgivers bestemmelsesrett
- behovet for å øke beløpsgrensene

Økt konkurranse

HSH er positiv til at det i utkastet § 1-2 åpnes for at flere ulike finansinstitusjoner skal ha anledning til å tilby individuell pensjonsordning. Flere mulige tilbydere utover livsforsikringsselskapene kan bidra til mer konkurranse i markedet for individuell pensjonsordning. Etter HSHs vurdering har Banklovkommissjonen (BK) ved utformingen av loven valgt lovtekniske løsninger som i stor grad åpner for konkurranse, og i så måte svart på bestillingen fra Finansdepartementet hvor det nettopp var lagt vekt på at det skal legges til rette for konkurranse både på tilbuds- og etterspørselssiden.

HSH er enig i BKs forslag om å gjøre det valgfritt å tilby forsikringselementet innskuddsfritak eller premiefritak ved uførhet. Dermed åpnes det for at andre aktører enn livsforsikringsselskaper kan tilby produktet uten å være avhengig av andre aktørers leveranser av forsikringselementet. Vi mener det vil være positivt for konkurransen at det åpnes for flere potensielle tilbydere i tillegg til at denne valgfriheten kan virke prisdempende på produkter med forsikringselement i forhold til en situasjon der det ikke er tillatt med produkter uten forsikringselement. Slik vi ser det vil BKs forslag kunne føre til at det kan komme to grupper av produkter på markedet, henholdsvis pensjonsavtaler med og uten forsikringselementer, og dermed gi økt konkurranse sammenlignet med alternativet der innskuddsfritak gjøres til en obligatorisk del av ordningen.

HSH er positiv til at den individuelle innskuddspensjonen skal kunne knyttes til den kollektive tjenstepensjonsordningen dersom kunden allerede er knyttet til en slik ordning. Men det må være opp til arbeidsgiver å bestemme om det skal gjennomføres, jf. punkt nedenfor om arbeidsgiver bestemmelsesrett.

Vi er enig med BK i at en slik kobling vil være kostnadseffektiv med hensyn til administrasjon og forvaltningen av pensjonskapitalen, og dermed bidra til å redusere kostnadene ved å tilby den individuelle pensjonsordningen. HSH mener at det vil være en betydelig forenkling for kundene å få koblet sammen ulike pensjonsordninger slik at de kun har en pensjonsleverandør å forholde seg til. Men samtidig kan det ligge en konkurransebegrensning i at personer som er i en kollektiv tjenesteordning vil ha et

insentiv til å koble sin individuelle pensjonsordning til samme virksomhet som tilbyr den kollektive ordningen, og således være mindre tilbøyelig til å bytte leverandør.

Arbeidsgivers bestemmelsesrett

HSH mener virksomheten må ha bestemmelsesretten over om individuelle pensjonsavtaler skal kunne tilknyttes virksomhetens pensjonsordning. Etter det vi kan se framgår ikke det av BKs forslag til lovtekst. Det er også sentralt at arbeidsgiver har mulighet til å forhandle frem gunstigst mulig vilkår for arbeidstakerne i de tilfellene hvor det er aktuelt å koble sparingen til virksomhetens tjenstepensjonsordninger. HSH støtter at innskuddsfritaket eller premiefritak ved uførhet er obligatorisk når arbeidstaker ønsker å koble sparingen mot virksomhetens tjenstepensjonsordning. Det må ses i lys av at forsikringselementet er obligatorisk i de kollektive ordningene, og at dette da også bør gjelde ordninger som tilknyttes den kollektive ordningen for å ha et mest mulig oversiktlig og enkelt system.

HSH mener at en individuell tilslutning er langt å foretrekke sammenlignet med dagens regelverk for innskudd fra medlemmene til virksomhetens allerede eksisterende innskuddsordning, jf. innskuddspensjonslovens § 5-6. En individuell tilslutning vil være mye enklere for både virksomheter og arbeidstakere enn en ordning som ikke bare forutsetter at alle medlemmer i ordningen må betale, men også at de må betale samme andel av lønn. Det er positivt at den enkelte arbeidstaker kan velge å spare etter egen evne og ønske i tillegg til at han/hun kan velge å slutte seg til en eventuell ordning som virksomheten har.

Behov for høyere beløpsgrenser

HSHs innvendinger går på at beløpsgrensene er for lave. Vi mener at de maksimale innskuddsgrensene bør settes høyere da dette vil gi mindre spenning mellom ytelsesbaserte og innskuddsbaserte pensjonsløsninger. Et stort spenn mellom ordningene kan over tid utvikle seg til å bli et mobilitetshinder i arbeidsmarkedet. For en del arbeidstakere (og særlig de som ikke er helt unge) kan pensjonstapet bli stort ved å flytte fra en virksomhet med en ytelsesbasert tjenstepensjon til en virksomhet med en innskuddsbasert tjenstepensjon.

Skattemessige forhold er ikke tema for høringen, men vi vil likevel nevne inkonsekvensen i at kostnader og administrasjonsgebyr skal holdes utenfor det tillatte sparebeløpet i kollektive ordninger, men medregnes i de individuelle ordningene. HSH mener beløpsrammen på 15.000 kroner bør gjelde innskuddet/premien, og ikke inkludere kostnader og gebyrer (jf. St prp nr 1 2007-2008 Skatte- avgifts- og tollvedtak). Mange arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende vil ha behov for individuell sparing ved siden av den virksomheten tilbyr for å sikre en rimelig pensjonsutbetaling. Med en så lav beløpsgrense som 15.000 kroner mener vi det er ekstra viktig at det tillatte sparebeløpet ikke spises opp av kostnader knyttet til å administrere pensjonsordningen.

Vennlig hilsen

HSH

Harald Jachwitz Andersen

Avdelingssjef

Samfunnspolitisk avdeling

Sissel Monsvold

Seksjonssjef