

Det Kongelige Finansdepartement  
Postboks 8008 Dep  
0030 Oslo

<b>FINANSDEPARTEMENTET</b>	
0 1. MAR 2004	
Saksnr.	03 14039 - 28
Arkivnr.	412.11



Oslo, 27. februar 2004

### **Høring: NOU 2003:28 Kønns- og aldersnøytralitet i kollektive pensjonsordninger**

Vi viser til Finansdepartementets brev av 18.12.2003 Høring – NOU 2003:28 fra Banklovkommisjonen. Den Norske Aktuarforening, heretter kalt Aktuarforeningen, avgir med dette høringsuttalelse til NOU 2003: 28 fra Banklovkommisjonen om kønns- og aldersnøytrale premier i kollektive pensjonsordninger.

Aktuarforeningen er en frittstående, uavhengig profesjonsforening som er åpen for alle som har aktuarutdannelse, og personer med tilsvarende kvalifikasjoner. Foreningens formål er å fremme utøvelsen av aktuarfaget og medlemmenes felles interesser slik dette er nærmere utdypet i formålsparagrafen. Ved siste årsskifte hadde foreningen 240 medlemmer. Praktisk talt alle aktuarer som har arbeidet med forsikringsfaglige spørsmål noen år, er medlemmer av foreningen.

Aktuarforeningen kan ikke se behovet for å innføre obligatorisk kønns- og aldersnøytrale premier i private kollektive pensjonsforsikringer. Dertil er det alt for stor forskjell mellom de enkelte pensjonsordninger, slik at et slikt system vil slå svært vilkårlig ut og vil kunne virke urimelig på enkelte foretak. Dessuten vil tildelt overskudd være avhengig av kønns- og aldersfordelingen, slik at meget av utjevningen på premien vil bli oppveiet av dette.

Aktuarforeningen ser likevel at det på frivillig basis kan være grunnlag for å operere med kønns- og aldersnøytrale premier i private tjenstepensjonsordninger, der disse i så få fall må utgjøre en egen bonusgruppe. Det kan således være en løsning for rask implementering av kønns- og aldersnøytrale premier i private tjenstepensjonsordninger at det innføres et regelverk bygget på samme prinsipper som det nylig vedtatte regelverket for offentlige ordninger. Det må likevel bemerkes at et enklere og mindre detaljert regelverk nok hadde vært å foretrekke.

Aktuarforeningen er kjent med at det på internasjonalt hold, bl.a innen EU, arbeides med vurderinger i forhold til kønnsnøytrale premier. Så vidt oss bekjent, er dette arbeidet på langt nær ferdig. Imidlertid vil eventuelle vedtak på dette felt kunne påvirke det norske regelverket på sikt. Det kan derfor synes noe tidlig å skulle gjennomføre regelendringer i Norge, før utfallet av arbeidet på internasjonalt hold er ferdig.

Vi vil nedenfor gi noen kommentarer knyttet til det foreslåtte regelverk, og poengtere hvorfor dette regelverk kun kan gjelde ved frivillig tilslutning til ordningen. Dersom det skulle bli innført obligatorisk krav om alders- og kjønnsnøytralitet i private tjenstepensjonsordninger, vil det være behov for en helt ny vurdering av sakskomplekset.

## **Valgfri etablering og inntreden**

Den sentrale forutsetning for den foreslåtte premieutjevningen er nettopp at det er frivillig for foretak å gå inn i en kjønns- og aldersnøytral ordning, og altså valgfritt for en pensjonsinnretning om de ønsker å etablere en slik ordning.

I det private pensjonsmarkedet er det gjennom lov om foretakspensjon gitt et utall muligheter for å sette sammen pensjonsordningen på forskjellige måter. Dersom et foretak skal ønske å delta i en premieutjevning som foreslått, er det naturlig at premieutjevningen skjer mellom noenlunde like ordninger. Dersom pensjonsordningene i utjevningsordningen har svært forskjellige regler i pensjonsplanen, med dette menes regler som påvirker premien, og det er store kjønns- og aldersforskjeller mellom ordningene, så vil et foretak fort kunne regne seg frem til premiebesparelser ved enten å stå utenfor ordningen, eller ved å velge den utjevningsordningen de er mest tjent med å delta i.

Dersom det ikke skulle være frivillig å velge hvilken utjevningsordning en ønsker å være medlem av, evt. å kunne stå utenfor en utjevningsordning, ville det måtte bli satt krav til felles pensjonsplaner og avtaler, samt krav til fordeling på alder og kjønn i utjevningsordning. Dette vil virke svært innskrenkende på pensjonsmarkedet både når det gjelder konkurranse og det enkelte foretaks frihet til å velge pensjonsplan. Aktuarforeningen vil påpeke viktigheten av at det regelverket som nå eventuelt innføres, legger opp til full valgfrihet når det gjelder å tilby utjevningsordninger og når det gjelder å delta i en utjevningsordning.

Aktuarforeningen antar at markedet for pensjonsordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier neppe vil få noe betydelig omfang.

Når det gjelder forslaget til § 8d-4, annet ledd, siste setning, stiller Aktuarforeningen seg noe undrende til at det kun kreves i "hovedsak" samme beregningsgrunnlag ut over samme beregningsrente. Forskjellig premietariff for dødelighet, uførhet m.m. for ordninger i samme utjevningsfelleskap kan umulig være ønsket av andre enn de som eventuelt kan vinne på å være med.

Videre vil Aktuarforeningen påpeke at det vil bli så godt som umulig å ha samme beregningsrente for to ordninger når det nå innføres 3 % rente for ny opptjening på kontrakter som i dag ligger på 4 % rente. Hvilken "gjennomsnittrente" som vil ligge på hver ordning etter hvert vil i fremtiden variere etter når ordningen ble opprettet, alderssammensetning på tidspunktet for endringen i rente m.m.

## **Valg av fordelingsnøkler**

Vi slutter oss til prinsippet om at netto årlig opptjent pensjon bør legges til grunn for fordelingen av premie og ikke pensjonsgrunnlag som i offentlige ordninger. Det ville i så fall i tillegg til omfordeling etter alder og kjønn også føre til omfordeling etter lønnsnivå i

bedriftene i en ordning. En slik løsning forutsetter imidlertid i realiteten at pensjonsordningene som inngår i utjevningsordningene har like regler for utbetalingstid, krav til opptak og premie"utjevning" før pensjonsalder m.m.

## **Minstekrav til pensjonsordninger i en fellesordning og behov for likhet**

Foretakspensjonsordninger i privat sektor er ikke ensartede som i det offentlige tjenestepensjonsmarked. For eksempel kan følgende være forskjellig:

- Ytelsene kan være opphørende, ved forskjellige aldre, eller livsvarige
- Med eller uten medregning av tidligere tjenestetid
- Regulering av løpende pensjoner
- Tilknyttede etterlattedekninger
- Grunnlagsrente
- Opptak av eldre arbeidstakere
- Tariffer for dødelighet, uførhet, sivilstand m.m.
- Opptaksregler
- Regler for fastsettelse av pensjonsytelser
- Lønnsgrunnlag
- "Gjennomsnittlig" beregningsrente

Disse forskjellene vil kunne ha tildels store konsekvenser for premiefastsettelsen. Det er lite sannsynlig at et foretak har spesielle ønsker om å ta "sin andel" av en fellespremie der andre foretak har en bedre pensjonsordning for sine arbeidstakere enn foretaket.

Aktuarforeningen vil påpeke at fellesordninger med kjønns- og aldersnøytrale premier i praksis derfor bare vil kunne bli en realitet for grupper av arbeidsgivere med standardiserte pensjonsordninger. En slik standardisering vil måtte være basert på bestemmelser i tariffavtaler eller lovverk om nivået på pensjonsopptjeningen i arbeidsforhold. I dag er det først og fremst innenfor offentlig sektor (inklusive noen fristilte grupper) og apoteksektoren at slik standardisering finnes.

### **Beregning av premiene og avsetninger i en fellesordning**

Aktuarforeningen registrerer metoden som har vært benyttet for å beregne premier innen en fellesordning av kommunale ordninger. Det må påpekes at også andre modeller kunne vært benyttet. I utgangspunktet mener aktuarforeningen at forslaget er svært detaljert, og burde vært gjort enklere.

Det viktigste er imidlertid at det sikres at den premien som blir innbetalt dekker de forpliktelsene som ligger i ordningen. Aktuarforeningen mener det er helt avgjørende, som det foreslås, at prinsippet om alders- og kjønnsnøytral premie ikke endrer prinsippet om minstekrav til fondssikring i den enkelte pensjonsordning.

Vi vil bemerke at selv om premien er kjønns- og aldersnøytral så vil overskuddet som godskrives den enkelte ordnings premiefond, og som kan brukes til å betale premien, ikke være det, så lenge avsetningene er forsikringsteknisk korrekte. Dette innebærer at det flere kaller "nettopremien" for ordningen ikke er kjønns- og aldersnøytral. Vi vil i den sammenheng vise til NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat

sektor, tabell 9.1, der det er gitt eksempel på sammenhengen mellom overskudd og brutto- og nettopremie for et foretak med en ytelsesbasert ordning og kun alderspensjonsdekning. Tabellen er gjengitt under (tabell 1).

Tabell 1: Sammenheng mellom overskudd og brutto- og nettopremie for et foretak med en ytelsesbasert ordning<sup>1)</sup>

	Foretak kvinne	Foretak mann
Årlig pensjon	28 000	28 000
Premie første år	6 392	5 147
Overskudd (til premiefond)	192	154
Ny årlig pensjon	28 000	28 000
Bruttopremie annet år	6 392	5 147
Nettopremie annet år	6 200	4 993
Forskjell på brutto- og nettopremie	192	154

Kilde: NOU 2001:27, tabell 9.1

1) I tabellen er det tatt utgangspunkt i en mannlig og en kvinnelig ansatt på 35 år. Pensjonsalder er 67 år. Årlig alderspensjon er livsvarig, og tilsvarer en 60% ordning, dvs. at alderspensjonen sammen med forventet folketrygd skal være 60% av lønn. Lønn er 250 000 kroner. Det antas ingen lønnsvekst. Beregningsgrunnlag K1963 med 3% garantert rente er benyttet. I tillegg antas det et overskudd første år på 3%.

I tabell 9.2 i NOU 2001:27 vises tilsvarende effekt på en innskuddsbasert ordning. Da er det ytelsene til den enkelte som vil bli forskjellig mellom kjønnene på grunn av forskjeller i tilbakeføring av overskudd.

Svært mange av tjenestepensjonsordningene har imidlertid etterlatte- og uføredekninger, som gjør den totale premien nærmest kjønnsnøytral. Aldersforskjeller vil derfor gi langt større utslag i en slik sammenheng. Flere tabeller i NOU 2001:27 viser denne effekten, og i tabell 2 under har vi vist et utdrag av tabell 6.1 i denne utredningen.

Tabell 2. Forsikringspremie etter alder og kjønn

Alder	Menn	Kvinner
20	222,41	293,75
40	416,68	535,11
60	871,63	1025,38

Kilde: NOU 2001:27, tabell 6.1

1) I tabellen er det forutsatt en livsvarig alderspensjon på kr. 100. Det er forutsatt en pensjonsalder på 67 år, og det er benyttet beregningsgrunnlaget K1963. Grunnlagsrenten er 3%.

For en hel ordning vil utjevning på grunn av alder kunne gi betydelige utslag.

Disse forholdene taler igjen for at utjevningsordning kun vil bestå av ordninger med ganske lik risiko, dvs. en risiko nærmest lik den pensjonsordningen ville hatt om den sto alene.

### Avsluttende kommentarer

Aktuarforeningen antar at de endringer som er foretatt i endelig § 8 b i forsikringsvirksomhetsloven i forhold til forslagene i NOU 2003:11 Konkurransen i kollektiv livsforsikring, blir ivaretatt i den endelige utformingen av en eventuell ny § 8 c i loven.

Aktuarforeningen ser det som lite sannsynlig at foretak og pensjonsinnretninger vil velge utjevningsordninger basert på det foreliggende forslag. Det er også usikkert hvordan slike utjevningsordninger vil virke inn på flyttemulighetene for tjenestepensjonsordninger.

Dersom det på sikt skulle bli innført krav om kjønns- og aldersnøytrale premier (brutto og netto) i pensjonsforsikring, må dette vurderes i lys av vurderingene i NOU 2001: 27 Om kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger i privat sektor, og diskusjonen der om eventuell felles risikopool. Videre kan det vurderes om det vil være tilstrekkelig at premien fremstår som kjønns- og aldersnøytral. I så fall må kravene som ligger i forslaget til nye forsikringsvirksomhetsregler i NOU 2001: 24 Ny livsforsikringslovgivning, der det legges opp til at premier skal spesifiseres svært detaljert ned på personnivå, revurderes.

Med vennlig hilsen  
Den Norske Aktuarforening

Anne Grete Steinkjer  
(Formann)