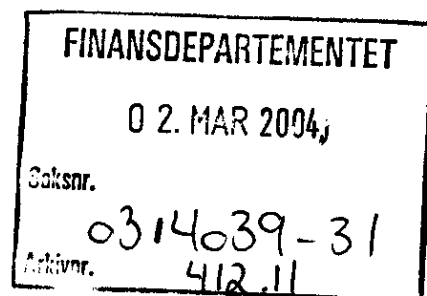




DET KONGELIGE  
NÆRINGS- OG HANDELSDEPARTEMENT

FMA

Finansdepartementet  
Postboks 8008 Dep  
0030 OSLO



Deres ref  
03/4039 FM GK

Vår ref  
200307132

Dato  
27.02.2004

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

Vi viser til Finansdepartementets brev den 18.12.2003 med vedlegg om ovennevnte.

Etter forslaget gis det adgang til å etablere fellesordninger for premieberegning for å sikre kønns- og aldersnøytralitet i ytelsesbaserte foretakspensjonsordninger. Vi understreker betydningen av at denne adgangen eksisterer som en *frivillig* ordning for både tilbydere og etterspørrere.

Ytelsesbaserte ordninger er i utgangspunktet uoversiktlige. Kønns- og aldersnøytrale tariffer vil forsterke dette ytterligere.

Den valgte modellen har svakheter i forhold til intensjonen om kønns- og aldersnøytralitet. Ordningen sikrer en nøytral premie ved ansettelse, men tar ikke hensyn til virkningene på neste års premie av tildelt overskudd. Denne tildelingen skjer i forhold til avsetningene, som ikke er nøytrale med hensyn til kjønn og alder.

Dersom det etableres slike fellesordninger, vil de kunne bli ustabile løsninger fordi bedriftene har insentiv til å søke til en ordning med gunstigere kønns- og alderssammensetning, for derved å få lavere pensjonskostnader. Det var dette som bl.a. skjedde i den såkalte KLP-saken; en rekke kommuner ønsket å forlate KLP til fordel for andre pensjonsleverandører fordi en gunstigere kønns- og alderssammensetning innebar at de kunne redusere kommunens pensjonskostnader ved å bryte ut.

Postadresse	Kontoradresse	Telefon	Nærings- og handelsøkonomisk avdeling	Saksbehandler
Postboks 8014 Dep	Einar Gerhardsens plass 1	22 24 90 90		Hilde-Marie Branæs
0030 Oslo		Org no. 972 417 890	Telefaks 22 24 05 05	22 24 03 28

Vi vil også peke på at den valgte modellen innebærer at frittstående pensjonskasser ikke kan tilby kjønns- og aldersnøytrale ordninger, fordi de ikke vil kunne foreta den påkrevde premieutjevningen med hensyn til kjønn og alder. Det norske pensjonsmarkedet er preget av få og store aktører, og pensjonskassene fungerer i dag som et viktig konkurransemessig korrektiv til livselskapene.

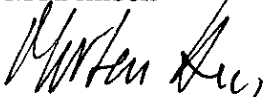
Som en generell betraktning er det positivt med et mest mulig likt regime for private og offentlige pensjonsordninger ettersom det bidrar til mer oversiktighet og konkurranse i markedet for tjenstepensjonsordninger. I og med at de to typene ordninger ikke er kompatible, tror vi imidlertid det vil ha liten betydning for konkurransen i pensjonsmarkedet om de to ordningene har ulik modell for beregning av kjønns- og aldersnøytral premie. Vi stiller oss tvilende til om den foreslåtte adgangen til å etablere fellesordninger mellom kommunal og privat sektor vil bli benyttet.

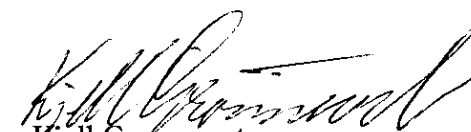
Etter det foreliggende forslaget fra Banklovkommissjonen skal arbeidstakere som har mindre enn ti år igjen til pensjonsalder ved ansettelse, dersom de holdes utenfor i en fellesordning, være obligatoriske medlemmer i en innskuddspensjonsordning eller engangsbetalt foretakspensjon. Vi ser det som positivt at denne gruppen kan tilbys en ordning etter tjenstepensjonslovene, men mener dette bør eksistere som en frivillig mulighet for den enkelte pensjonsordning.

I forbindelse med EUs arbeid med likestilling er krav til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger et aktuelt tema. Så langt vi kjenner til, har derimot aldersnøytralitet ikke vært et aktuelt tema i EU-sammenheng. Det er usikkert om EU faktisk vil vedta krav til kjønnsnøytralitet i pensjonsordninger, men i tilfelle er det ikke gitt at EU vil falle ned på samme modell for premieutjevning som Norge. Dette kan få som konsekvens at det norske regelverket må revideres om få år, og en slik ustabilitet er uheldig.

Avslutningsvis vil vi bemerke at problematikken knyttet til kjønns- og aldersnøytralitet er relatert til ytelsesbaserte ordninger. Innskuddsbaserte ordninger er aldersnøytrale pr. definisjon. Når det gjelder kjønnsaspektet, er dette tatt hensyn til ved at det er gitt adgang til å betale høyere innskudd for kvinner. Det eksisterer således allerede et pensjonsalternativ som ivaretar hensynet til kjønns- og aldersnøytralitet.

Med hilsen

  
Morten Berg (e.f.)  
ekspedisjonssjef

  
Kjell Grønnevet  
avdelingsdirektør