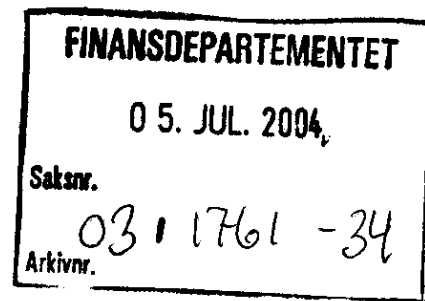


Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep.
0030 OSLO

arkiv.postmottak@finans.dep.no



Deres ref.
03/1761 FM KyK

Vår ref
04-1819/bm

Dato
1. juli 2004

HØRING OM TILSKUDD FRA ARBEIDSTAKER I PENSJONSORDNING ETTER LOV OM INNSKUDDSPENSJON I ARBEIDSFORHOLD

Det vises til brev fra Finansdepartementet av 31. mars 2004 om ovennevnte.

Aker Kværner er en stor aktør i pensjonsmarkedet. Bare i Norge har pensjonskassen 11.000 aktive medlemmer og 2.700 pensjonister og en forvaltningskapital på 2,4 milliarder kroner. Dette innebærer at Aker Kværner har den 4. største pensjonskassen i Norge målt i forhold til antall medlemmer og den 5. største målt i forhold til forvaltningskapital.

Aker Kværner besitter også bred erfaring med pensjonsordninger i andre land som Storbritannia, USA og Finland med totale pensjonsmidler på ca. 20 milliarder kroner. Som følge av volatiliteten i finansmarkedene både i Norge og internasjonalt de siste årene, har konsernet også fått merke hvordan pensjonsgjelden gir direkte resultatmessige utslag. Dette har medført at vi spesielt i Storbritannia har måttet gå til relativt drastiske kutt i ytelsespensjonene med tilhørende innføring av økte tilskudd fra arbeidstakerne, så vel som overgang til innskuddspensjon for alle nye arbeidstakere.

Aker Kværner i Norge gjennomførte også en stor omlegging av pensjonsordningene i 2003. Dette resulterte i at samtlige norske konsernbedrifter innførte lik pensjonsordning. Omleggingen har bidratt til større grad av mobilitet og mer effektiv ressursbruk i konsernet. Samtidig får medlemmene beholde sin ansiennitet i pensjonsordningen selv om ansettelsesforholdet skifter.

Omleggingen har vært et skritt i riktig retning for å gjøre oss mer konkurransedyktige internasjonalt, men fremdeles må det påregnes endringer i pensjonsordningene for å oppnå forutsigbarhet i forhold til fremtidig pensjonsforpliktelse og øke vår konkurranseevne. Innskuddspensjon er av avgjørende betydning for å nå disse målene.

For selskapet er det også viktig å ivareta de ansattes behov og bidra til økonomisk trygghet i pensjonstilværelsen, så vel som å sikre den ansatte og familien økonomisk støtte ved sykdom eller ulykke som fører til invaliditet, uførhet eller død.

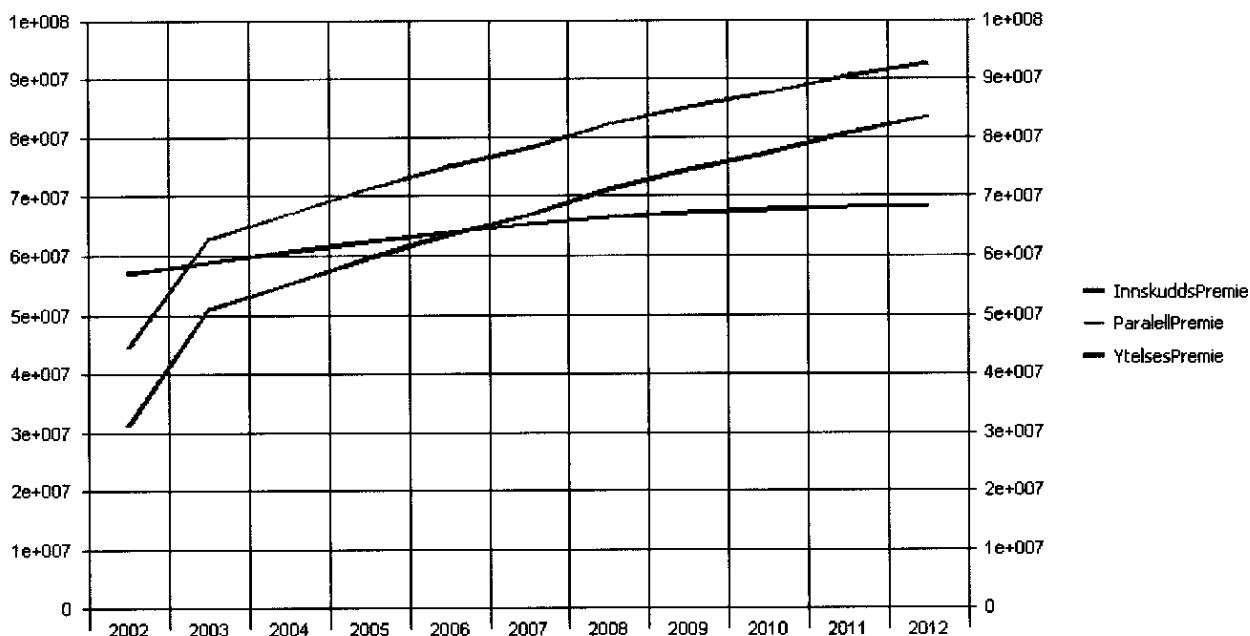
For de ansatte er det slik at arbeidsinnsats og lønn varierer betydelig gjennom livet. Flexibilitet og mulighet for individuelt tilpassede ordninger er derfor viktig. Dette vil ha betydning både for operatører og funksjonærer på land og offshore, så vel som ansatte i ledende stillinger.

Vår ønskede løsning er å lukke ytelsesordningen og starte innskuddsordning for alle nye ansatte, noe det ikke åpnes for i dagens regelverk. Dagens overgangsordninger fører til at konsernet faktisk får økte premiekostnader i en 10-års periode. Beregningene er et resultat av et stort utredningsarbeid i konsernet for to år siden.

Nedenfor er det utarbeidet to premieprognoser basert på to ulike avkastningskrav som illustrerer økningen i premiekostnader over de neste 10 år.

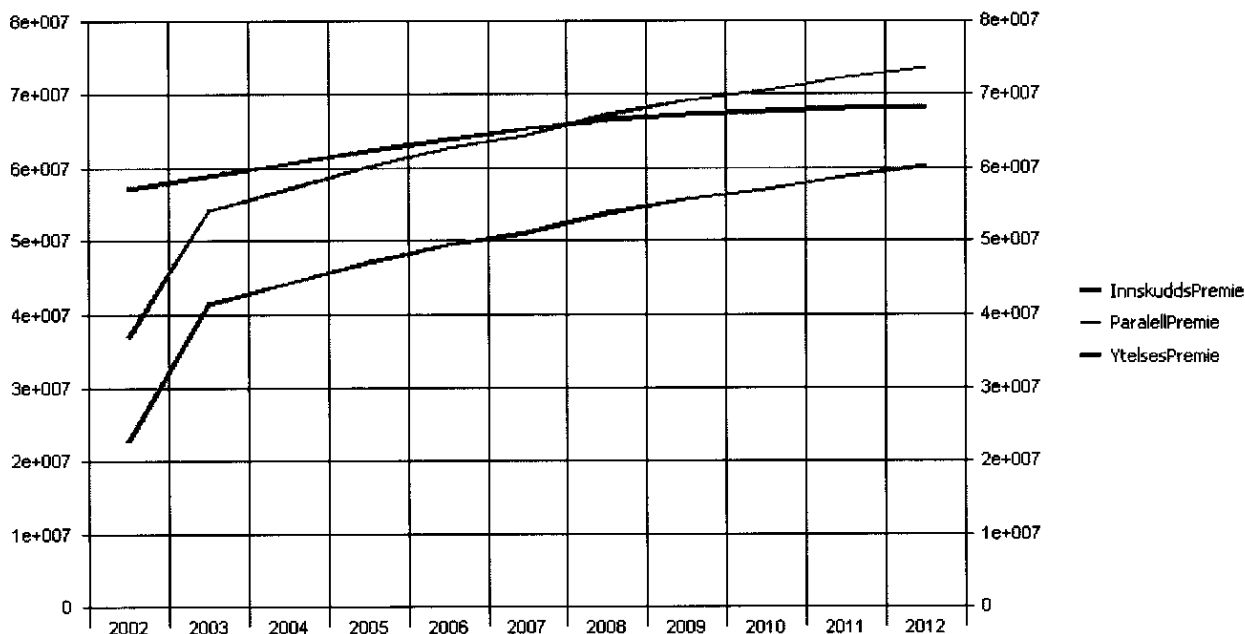
Forventet avkastning:	6 %
Rentegaranti:	4 %
Forventet lønnsregulering:	3,30 %
Forventet G-regulering:	2,75 %
Forventet fripolisregulering:	2,50 %
Innskudd for lønn fra 2 – 6 G:	4 %
Innskudd for lønn fra 6 – 12 G:	6 %

Ytelsesplan: 60 % ¾ G livsvarig



Figuren over viser utviklingen av pensjonskostnaden i 10 mill over 10 år, dersom den ytelsesbaserte premien blir tilført 2 % meravkastning. Her vil den innskuddbaserte premie være høyere fram til 2006 og deretter blir den ytelsesbaserte høyere.

Dersom man regner med en avkastning på 8 % og ikke 6 % så vil premieutviklingen bli slik som i figuren under, her vil den premien til de innskuddsbaserte pensjonsordningene være høyere i hele den neste 10 års perioden.



Aker Kværner konkurrerer i et internasjonalt marked og opererer i en industri som er meget arbeidsintensiv og med små marginer. De økte kostnadene har vært en avgjørende faktor for ikke å velge overgang til innskuddspensjon fra konsernets side hittil, men dette vil tvinge seg igjennom som følge av vår konkurransesituasjon. Det er derfor av avgjørende betydning at lovgiver legger til rette for at pensjonsordningene blir mer fleksible slik at industrien skal kunne manøvrere i et marked med internasjonal konkurranse og på den måten opprettholde, videreutvikle og skape nye arbeidsplasser til det beste for det norske samfunnet.

Konsernet har også hatt stor fokus på å synliggjøre tilleggspensjonen for de ansatte. Også sett i lys av et redusert ambisjonsnivå i folketrygden, er det av stor betydning at de ansatte får et nært forhold til egen fremtidig pensjon. Innskuddspensjon er i så måte et utmerket instrument for å bevisstgjøre de ansatte.

I våre beregninger viste det seg imidlertid at når vi sammenlignet innskuddspensjon med vår ytelsespensjonsplan på 60% plan (3/4 G) livsvarig, fikk de fleste ansatte redusert pensjon og for en relativt stor gruppe var reduksjonen betydelig;

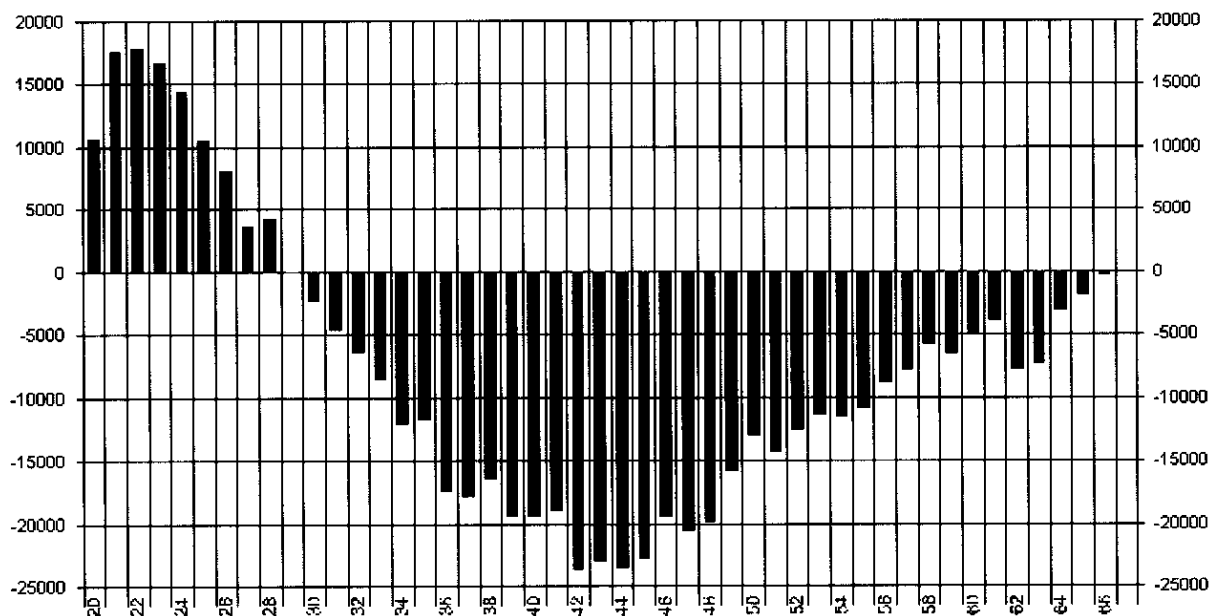
- alle ansatte i aldersgruppen 30 til 66 år fikk en lavere årlig pensjon,
- aldersgruppen 36 til 48 år fikk sin pensjon redusert med mer enn 15.000 pr. år,
- aldersgruppen 20 til 28 år fikk en bedre pensjon.

Pensjonsytelsen vil være avhengig av kvaliteten på innskuddsplanen, men fordi regelverket er utformet slik at pensjonsinnskuddet skal være likt for alle ansatte, vil man måtte innbetale "for mye" premie på de yngste medlemmene sammenlignet med dagens ytelsesbaserte pensjonsordning og for lite på de som er over ca 35-40 år. Det betyr at de under ca 35-40 år sannsynligvis vil få høyere pensjon enn dagens ytelsesbaserte pensjon, mens de over denne alderen sannsynligvis vil få lavere pensjon enn dagens ytelsesbaserte pensjonsordning.

Prognose for pensjonsytelse for medlemmene av Kværners pensjonskasse

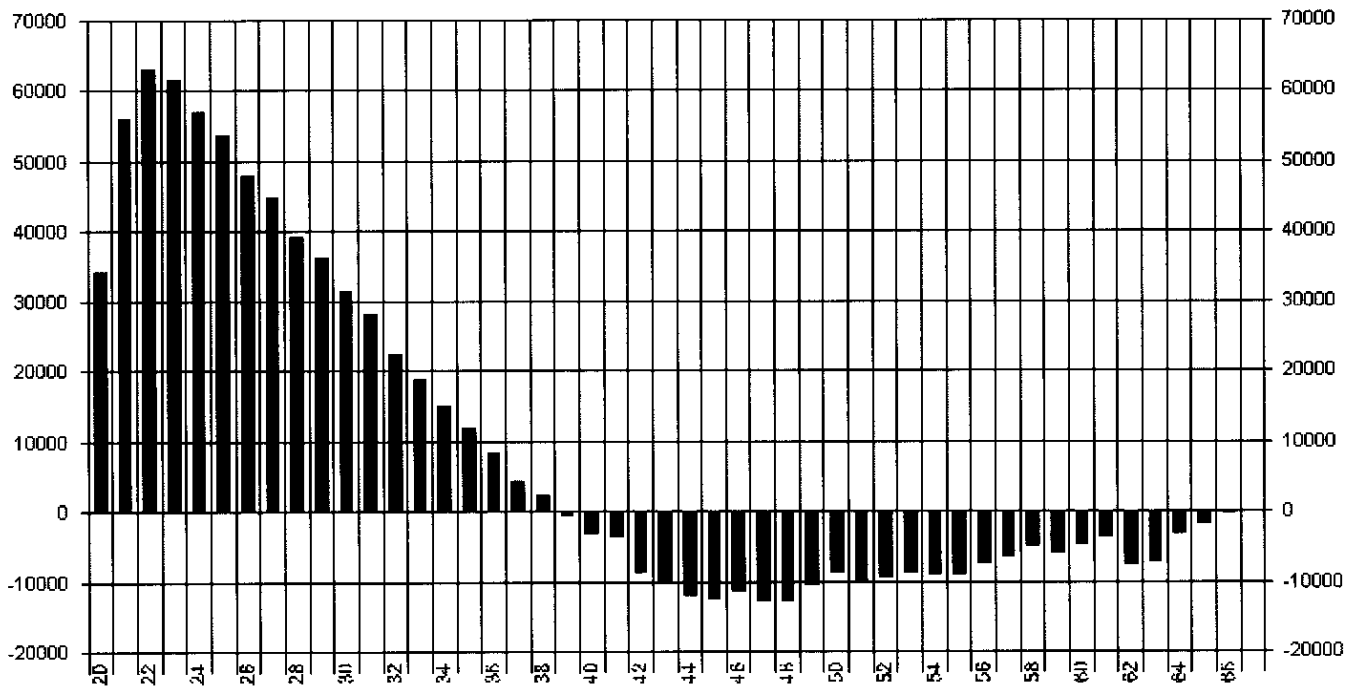
Forventet avkastning:	6 %
Rentegaranti:	4 %
Forventet lønnsregulering:	3,30 %
Forventet G-regulering:	2,75 %
Forventet fripoliseregulering:	2,50 %
Innskudd for lønn fra 2 – 6 G:	4 %
Innskudd for lønn fra 6 – 12 G:	6 %

Ytelsesplan: 60 % $\frac{3}{4}$ G livsvarig



Figuren over viser hva de ulike medlemmene fordelt på alder vil få i pensjonsytelse. Nullpunktet viser ytelsen i dagens pensjonsplan (ca 60 % av lønn, livsvarig fra 67 år) de røde søylene viser brutto mer pensjon pr. år for de som ligger over nullpunktet og brutto mindre pensjon pr. år for de som ligger under nullpunktet. I dette tilfellet så vil sannsynligvis de som er over 31 år få høyere pensjon med dagens ytelsesplan.

I figuren under økes avkastningen til 8 % mens de øvrige parametrene holdes uforandret, dette illustrerer hvor mye avkastningen betyr for ytelsen i den innskuddsbaserte pensjonsordningen. Nå har alderen for hvilken pensjonsplan som sannsynligvis er mest lønnsom de ansatte økt fra 31 år til 39 år, samtidig som alle ansatte får mer pensjon sammenlignet med dagens ytelsesbaserte pensjonsordning



Naturlig nok skapte resultatet av beregningene stor motstand fra organisasjonene og de ansatte, samtidig som en eventuell kompensasjon vil medføre en betydelig økning av bedriftenes kostnader, som ville forverre konkurransesituasjonen.

Et annen kostnadselement ved omdanning eller lukking av den eksisterende ytelsesbaserte pensjonsordningen, var utstedelse av fripoliser på de eksisterende ytelsene. Skiftekostnaden for ekstra avsetning til administrasjonsreserve var for konsernet beregnet til ca. 120 millioner kroner.

På bakgrunn av ovennevnte vurderinger, ber vi finansdepartementet om å revurdere gjeldende lovgivning med hensyn til overgang fra ytelses- til innskuddspensjon. Hvis det er ønskelig med en bredere presentasjon av utredningsarbeidet vårt, vil vi med glede møte hos departementet.

Med henblikk på denne aktuelle høringen om tilskudd fra arbeidstaker i innskuddspensjon, vil vi spesielt anføre at det bør åpnes for innbetalinger fra arbeidstaker som gjøres så fleksible som mulig, og som ikke er begrenset til gjeldende maksimale innskuddsbegrensninger i innskuddspensjonsloven.

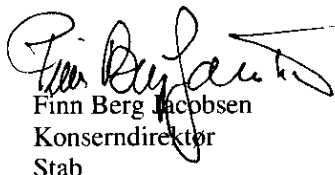
Pensjonskommisjonen legger opp til at alle som ønsker å pensjonere seg tidligere enn ved ordinær pensjonsalder, skal få redusert sine pensjoner. Realiteten er at mange faktisk ikke har en arbeidsevne frem til pensjonsalder. Dette gjelder i særdeleshet visse yrkesgrupper i industrien, både på land og offshore. Eneste alternativ for arbeidstaker vil da være uførepensjon, som belaster det offentlige med betydelig beløp.

Vi mener det bør lages ordninger som kan øke bevisstheten og ønsket om å spare til egen pensjon, og hvor arbeidstaker får hele avkastningen. Med dette mener vi at det bør åpnes for større valgfrihet med hensyn til innbetalinger, og ikke en obligatorisk sparing for alle slik det legges opp til.

Dette kan eksempelvis løses ved at det opprettes to sparekontoer for den ansatte. I dagens system med individuell pensjonssparing er det personer med en bevissthet rundt egen pensjon som velger spareprodukter, mens de som muligens har størst behov faller utenfor. Bedriftene vil kunne forhandle frem gode avtaler for sine ansatte, slik at administrasjonskostnadene ved sparingen reduseres.

Sparingen både fra arbeidsgiver og arbeidstaker bør naturligvis gi rett til skattemessig inntektsfradrag. I tilfelle av et eventuelt øvre tak for inntektsfradrag for arbeidstaker ved en valgfri innbetaling, bør dette settes høyere enn dagens 40.000 for individuelle pensjonsavtaler. Videre bør det vurderes om en eventuell maksimalgrense for skattemessig inntektsfradrag bør beregnes over et lengre tidsrom enn ett år, f.eks. over en fem eller ti-års periode. Dette fordi spareevnen kan variere betydelig fra år til år. Vi mener en slik mulighet for sparing også vil ha en betydelig samfunnsøkonomisk nytteverdi.

Med vennlig hilsen
for Aker Kværner ASA



Finn Berg Jacobsen
Konserndirektør
Stab