

FINANSDEPARTEMENTET
Postboks 8008 Dep
0030 Oslo

FINANSDEPARTEMENTET	
16. MAI 2006	
Saksnr.	06 / 1856-30
Arkivnr.	

Deres ref: 06/1856 FM KSJ

Oslo, 15. mai 2006
Vår ref: Sissel Monsvold / DOK-2006-01287

HØRING - UTKAST TIL FORSKRIFTER TIL NY FORSIKRINGSLOV

Vi viser til brev av 3. april om ovennevnte.

HSH vil fremheve viktigheten av at nye forskrifter og forsikringsloven legger til rette for velfungerende konkurranse i forsikringsmarkedet. For det første stiller det krav til gjennomsiktighet mht pensjonsprodukter og priser som markedsføres av pensjonsleverandørene. For å ivareta dette må lovverket kreve detaljert og presis informasjon om produkter og priser fra pensjonsleverandørene slik at det er mulig å sammenligne produkter og priser. Et tydelig lovverk er også viktig for å hindre useriøse aktører i dette markedet. For det andre er det viktig at loven gir like konkurransevilkår for alle forsikringstilbydere.

Denne høringen berører HSHs medlemmer som har kommunale pensjonsordninger, innskuddspensjonsordninger og ytelsesbaserte pensjonsordninger.

Kommentarer til vedlegg 1: Forskrift om ikrafttredelse og overgangsregler til forsikringsloven

1.1 Iverksetting av den nye forsikringsloven

Departementet legger til grunn at iverksetting av forsikringslovens regler for livsforsikringsselskaper og pensjonsforetak bør samkjøres med gjennomføringen av OTP for å gi markedsaktørene et best mulig grunnlag for vurdering og tilpasning til lov om OTP. Departementet foreslår derfor at forsikringsloven med tilhørende overgangsregler settes i kraft fra 1. juli 2006. HSH mener det er hensiktsmessig at forsikringsloven trer i kraft samtidig med lov om OTP for å gi markedsaktørene forutsigbarhet. Det er imidlertid uheldig – og man oppnår ikke den ønskede effekt – dersom foretak og pensjonsleverandører ikke kan tilpasse seg et nytt regelverk med en gang, men må utsette dette til 1.1.2008 (event. 1.1.2009 etter søknad) som er departementets forslag til tidspunkt for en samlet overgang til de nye bestemmelsene. Vi mener at man i stedet må gi markedet anledning til å tilpasse seg nytt regelverk fra 1.7.2006 og senest fra 1.1.2007.

Som det påpekes i høringsbrevet, medfører innføringen av OTP betydelige utfordringer både for foretakene som skal innføre pensjonsordninger for sine ansatte og for pensjonsleverandørene. Vi mener det er uheldig dersom aktørene må forholde seg til et marked og et regelverk som vil endres vesentlig i løpet av kort tid. En vil ikke oppnå den ønskede effekt dersom markedet ikke kan tilpasse seg de nye lovbestemmelsene fra samme tidspunkt, men må utsette dette til 1. januar 2008.

1.2 Overgangsregler for pensjonskasser.

Departementet legger til grunn at "vanlige livsforsikringsselskaper" fra 1. juli 2006 skal ha adgang til

- a. å overta pensjonsordninger med innskuddspensjon med tilstrekkelig forsikringselement, og
- b. at livsforsikringsselskap kan overta kontrakter som fastsetter at midlene knyttet til en kontrakt skal forvaltes i en særskilt investeringsportefølje (unit linked)

Departementet foreslår videre at for pensjonskasser som forvalter pensjonsordninger for flere foretak (arbeidsgivere) skal pkt b over gjelde tilsvarende.

HSH er kjent med Norske Pensjonskassers Forenings (NPFs) synspunkter på dette, og støtter dem mht at begge bestemmelsene (jf. forskriftutkastets § 1-2 første og annet ledd samt § 13-3 første ledd nr. 1 og 2 og § 13-4 første ledd) gjøres gjeldende for alle¹ pensjonskasser med virkning fra 1. juli 2006. Vi vil begrunne dette ut fra følgende hensyn – og gjengir her mange av de samme synspunktene som NPF:

- Like konkurransevilkår for aktørene

Enkelte foretak (med egen pensjonskasse) vil i perioden fram til 1. januar 2008 kunne ønske å stenge ytelsespensjonsordning og gå over til en innskuddsordning. For å ivareta allerede opparbeidede rettigheter i ytelsespensjonsordningen som fortsatt vil løpe i opp til 50 år eller mer, vil pensjonskassen allikevel bestå i en årrekke. For foretak i en slik situasjon vil det være nærliggende å opprette innskuddspensjonsordning i pensjonskassen. Det ville være helt urimelig om dette skulle forhindres som følge av at pensjonskassen(e)s virksomhet låses for en periode på 1 ½ år, når det samtidig åpnes for at livsforsikringsselskap allerede fra 01.07.2006 skal kunne forvalte innskuddspensjonsordninger.

- Hensiktsmessighet sett fra bedriftenes side

Banklovkommissjonen har nylig lagt fram et forslag til lovregler for pensjonskasser for flere private foretak. For HSHs medlemmer som nå må opprette pensjonsordninger for første gang er det viktig at de får mulighet til å administrere disse gjennom en felles pensjonskasse allerede fra starten av. Det vil ha liten mening å etablere nye pensjonskasser som innledningsvis skal forholde seg til eksisterende regelverk – for så å måtte endre vedtekter, avtaler og organisasjon i løpet av et halvannet års tid. Vi mener derfor at departementet raskt bør fremme en proposisjon med bakgrunn i Banklovkommissjonens forslag med sikte på at lovendringen kan vedtas i løpet av året.

¹ Så vel pensjonskasser for ett som pensjonskasser for flere foretak.

Etablering av nye pensjonskasser i perioden 1. juli 2006 – 1. januar 2008 bør medføre krav om konsesjon og det bør legges til grunn at nye pensjonskasser skal følge bestemmelsene i forsikringslovens kapittel 7 fra starten av. Tilsvarende bør gjelde for etablering av nye livsforsikringselskaper, men hvor de da følger bestemmelsene i kapittel 9 i forsikringsloven.

Eksisterende pensjonskasser må ha anledning til å endre sin virksomhet også i perioden fram til 1. januar 2008. Slik endring av virksomheten bør da være konsesjonspliktig, og bør innebære at forsikringslovens kapittel 7 gjøres gjeldende for pensjonskassen.

Vi mener det er viktigere å ta hensyn til punktene nevnt ovenfor enn at man skal ha en samlet overgang til nytt regelverk. Departementet bidrar selv til å svekke sitt argument for en samlet overgang ved å foreslå at selskaper kan søke om ett års ekstra overgangsperiode.

Kommentarer til vedlegg 2: Pensjonsordninger med innskuddspensjon som skal oppfylle minstekravene i lov om obligatorisk tjenestepensjon

§ 5 Pristariffer for tjenester

Forskriftsutkastet sier at pristariffen minst skal skille mellom:

- vederlag for administrasjon (skal gis opplysning om kontraktsgebyr)
- vederlag for forvaltningen av midler knyttet til pensjonsordning (om og hvilken avkastningsrente, godtgjørelsen for forvaltningen skal avregnes mot avkastningen)
- vederlag for forsikring som skal dekke innskuddsfritak ved uførhet

Transparens mht priser og produkter er svært viktig for at bedrifter og ansatte skal ha mulighet til å velge mellom de ulike OTP-leverandørenes produkter. HSH mener at hvis man skal oppnå en ryddig markedsføring i dette markedet, så bør det stilles krav til mer detaljerte prisopplysninger enn det foreslåtte minstekravet i §5. Alle elementene i administrasjonskostnadene bør spesifiseres og det samme gjelder forvaltningskostnadene. HSH har merket seg at pensjonsleverandørene i OTP-markedet har svært ulik praksis mht å spesifisere hva produktet koster bedriftene. Dette har gjort det vanskelig å sammenligne tilbudet fra de ulike aktørene.

§7 Arbeidsgivers kostnadsansvar mv

Vi har merket oss at arbeidsgiver i samsvar med lov om OTP §4 tredje ledd, skal dekke pensjonsleverandørenes vederlag for administrasjon av pensjonsordningen, herunder vederlag for forvaltning av pensjonskapitalen og vederlag som dekker forsikring av innskuddsfritak ved uførhet. Dette gjelder også pensjonsordninger hvor arbeidsgiver skal innbetale årlige innskudd som overstiger minstekravet til innskudd i loven 4 første ledd, og uten hensyn til hvilken forvaltningsordning som er fastsatt for pensjonsordningen etter reglene i innskuddspensjonsloven §§ 3-2 til 3-3.

HSH er imot at arbeidsgiver skal betale forvaltningskostnadene da det vil ha flere uheldige sider:

1) Arbeidsgiver får incentiv til å velge billige framfor gode pensjonsordninger for sine ansatte

Arbeidsgiver vil bli motivert til å velge billige fondsløsninger eller investeringsalternativer med lav aksjeandel og de billigste forvalterne. Hvorfor skal bedriftene betale dyrt for noe bare de ansatte får goder av?

Hvis arbeidsgiver velger en billig pensjonsordning med lav aksjeandel, kan det få store konsekvenser for hvor stor utbetaling den enkelte ansatte får når vedkommende går av med pensjon. På lang sikt er det grunn til å anta at aksjer vil gi høyere avkastning enn alternative plasseringer. En beskjeden økning i den årlige avkastningen på pensjonsmidlene får store konsekvenser for pensjonsutbetalingene når en ser pensjonssparingen over et lengre tidsrom – f.eks. 20 år.

Det er videre grunn til å tro at god forvaltning koster mer enn dårlig forvaltning. God forvaltning som f.eks. gir i gjennomsnitt 1 prosentpoeng høyere årlig avkastning gjennom 20 år, vil gi 20 prosent høyere pensjonsutbetaling.

En arbeidsgiver som skal dekke forvaltningskostnadene vil heller ikke være motivert til å betale ekstra for å legge til rette for individuelle løsninger for arbeidstakerne. Slike individuelle løsninger kan være å velge pensjonsløsninger med investeringsprofil som endres med arbeidstakerens alder. For arbeidstakerene er det en fordel å velge investeringsalternativer med høy risiko mens de er unge for å så redusere risikoen når de nærmer seg pensjonsalder.

HSH mener i tråd med dette arbeidstaker vil tape på at arbeidsgiver skal betale forvaltningskostnadene – altså blir resultatet i praksis det motsatte av hva som var intensjonen.

2) Bryter med at innføringen av OTP skulle legge vekt på å gi forutsigbare kostnader for bedriftene.

Forutsigbare kostnader for bedriftene var et viktig moment for HSH i vår behandling av innskuddspensjon og obligatorisk tjenestepensjon (OTP). Forvaltningskostnadene kan utgjøre beskjedne beløp i starten, men etter hvert som pensjonskapitalen vokser vil disse kostnadene også øke og bli en betydelig utgiftspost for bedriftene. For å skape forutsigbarhet mht kostnader for bedriftene samt en bedre incentivprofil, ønsker vi primært at arbeidstaker dekker forvaltningskostnadene. Sekundært mener vi at arbeidsgiver og arbeidstaker bør dele forvaltningskostnadene. Det kan skje ved å innføre en sjablon der arbeidsgiver betaler en viss andel av forvaltningskostnadene, mens arbeidstaker må dekke overskytende forvaltningskostnader ut fra hvilken forvaltning og investeringsprofil arbeidstakeren ønsker. I begge disse tilfellene vil man unngå at arbeidsgiverne har incitament til bare å velge de billigste pensjonsløsningene.

Kommentarer til vedlegg 3: Forskrift til forsikringsloven (livsforsikrings- og pensjonsforetak)

Forsikringslovens §10-5 omhandler premieberegning i kommunale pensjonsordninger. §10-5 3. ledd omhandler engangspremier, og sier følgende: ”Pensjonsordningen skal også hvert år tilføres premie til dekning av andre pensjonsrettigheter som medlemmene i tilfelle får i løpet av året, og som ikke kan premiesettes på forhånd ut fra forsikringstekniske beregninger. Slik premie beregnes på det tidspunkt pensjonsrettighetene oppstår.”

I utkastet til forskrift om kommunale pensjonsordninger står det at engangspremier som er nevnt i forsikringslovens §10-5 tredje ledd skal innkreves innbetalt så snart de er fastsatt, men det fastsettes at innbetaling først skal skje samtidig med årets siste premiertermin eller senest ved årets utgang. Vi mener at dette kan medføre likviditetsproblemer for foretakene, og mener at det

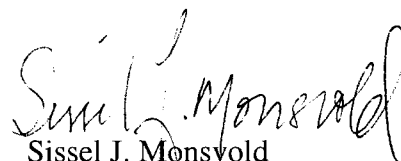
også for engangspremiene bør være anledning til å dele opp premien i terminer – jf slik en kan for ordinær årspremie og reguleringspremie.

Vennlig hilsen

**HANDELS- OG SERVICENÆRINGENS
HOVEDORGANISASJON**



Lars E. Haartveit
Samfunnspolitisk avdeling
Direktør



Sissel J. Mønsvold
Fagsjef