



Aon Grieg

International Insurance Brokers
& Consultants

Finansdepartementet
v/ Erling G. Rikheim
Postboks 8008 Dep.
0030 Oslo

Vollsveien 4
Postboks 14
N-1324 Lysaker
telefon: 67 11 22 00
telefax: 67 11 22 01

Vår ref.: Direkte telefon: E-post:
ERE 67 11 22 42 espen_rye_ellingsen@aon.no

Dato
5/15/2006

Høring - utkast til forskrifter til ny forsikringslov mv

Aon Grieg AS viser til Finansdepartementets brev av 3. april 2006, hvor forskrifter til lov av 10. juni 2005 nr. 44 om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet (forsikringsloven) sendes på høring.

Aon Grieg AS vil i denne høringsuttalelsen kommentere reglene om administrasjonskostnader i innskuddspensjonsordninger etter lov om obligatorisk tjenestepensjon.

Administrasjonskostnader i innskuddspensjonsordninger etter lov om obligatorisk tjenestepensjon

I vedlegg 2 "Forskrift xx.yy 2006 nr. Vvv om pensjonsordninger med innskuddspensjon som skal oppfylle minstekravene i lov 21. Desember 2005 nr. 124 om obligatorisk tjenestepensjon" gis det regler som utfyller og presiserer arbeidsgiverens kostnadsansvar til også å inkludere kostnader for forvaltning av den enkelte ansattes pensjonskapital i innskuddsordningen.

"§ 7. Arbeidsgiveres kostnadsansvar mv.

Arbeidsgiveren skal i samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 tredje ledd dekke pensjonsleverandørens vederlag for administrasjon av pensjonsordningen, herunder vederlag for forvaltning av pensjonskapitalen. Dette gjelder også pensjonsordninger hvor arbeidsgiveren etter innskuddsplanen 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."



Aon Griegs merknader

Aon Grieg mener på generelt grunnlag at det finnes få gode argumenter som kan forsvare å pålegge arbeidsgivere å dekke en kostnad som vil utgjøre et uforutsigbart kostnadselement og som over tid kan komme opp i en størrelsesorden tilsvarende det dobbelte av det årlige pensjonsinnskuddets størrelse, avhengig av den enkelte kontohavers risikoprofil og opptjent kapital.

I lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 (3) fremgår det at "Kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen skal dekkes av foretaket i tillegg til innskuddet etter første ledd." Det fremgår av forarbeidene at intensjonen med bestemmelsen er å hindre at kostnader ved pensjonsordningen reduserer minimumsinnskuddet på 2 %.

I lovens femte ledd fremgår det at "Kongen kan ved forskrift fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i paragrafen her." I Ot prp nr 10 (2005-2006) pkt 6.4 fremgår det klart at dette er en forskriftshjemmel til å "gi nærmere regler for utfylling og avgrensning av bestemmelsene i paragrafen, herunder spørsmål knyttet til forvaltningskostnader."

I Stortingets føringer for ny obligatorisk tjenestepensjon fremgår det at en obligatorisk tjenestepensjon ikke skal få innvirkning på allerede inngåtte pensjonsordninger. Stortingets føringer blir gjengitt i Innst.O. nr 17 2005-2006. Ifølge forarbeidene skulle lovvedtaket få små virkninger på gruppen av foretak som allerede har pensjonsordning i henhold til lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon. En ny lov om obligatorisk tjenestepensjon skulle ventelig få økonomisk virkning for de foretak som ikke allerede har en pensjonsordning eller hvor pensjonsordningen ikke oppfyller minimumskrav i loven. Minimumskrav i loven er oppfattet å utgjøre størrelsen på innskudd for lønn mellom 1 og 12 G, og pliktig innskudds- og premiefritak ved uførhet (ref. Innst.O.nr 17 (2005-2006) pkt 11.1.3).

Stortingets lovvedtak har ikke entydig klargjort at arbeidsgiver skulle dekke alle kostnadselementer i en innskuddsordning uansett innskuddsnivå. Departementet har som nevnt i forarbeidene lagt opp til at dette skulle reguleres nærmere i forskrift og Stortinget ser ut til å ha lagt dette til grunn i sitt vedtak. Med den usikkerhet som har rådet etter at loven ble vedtatt, har det derfor vært forventet at forskrifter ville gi en klarere definisjon av hvilke kostnadselementer arbeidsgiver skal dekke og ikke minst gjøre et klarere skille mellom pensjonsordninger som oppfyller minimumskrav i loven og pensjonsordninger med innskuddsnivå klart over minimumsinnskuddet på 2 %.

Vi mener at forslaget til forskriftsbestemmelse § 7 medfører at bestemmelsens omfang utvides i forhold til det som synes å være Stortinget intensjon. Dersom arbeidsgiver skal pålegges å dekke alle kostnadselementer må det etter vår oppfatning fremgå av lov om Innskuddspensjon kapittel 3. Forskriften bør derfor skille klarere mellom pensjonsordninger opprettet i henhold til minimumskravene og pensjonsordninger med innskuddsnivå klart over minimumsinnskuddet på 2 %.

Utvidelsen av bestemmelsenes omfang får etter vår mening vidtgående konsekvenser for pensjonsordninger opprettet i henhold til lov om Innskuddspensjon. Vi vil i det følgende

kommentere noen av de argumentene som vi kjenner til har vært anført for forslaget. I tillegg vil vi påpeke noen spørsmål som forslaget reiser og som vi ikke kan se er besvart i lovforarbeidene eller i departementets behandling av forskriftsforslaget.

Synlige kostnader

Aon Grieg har registrert at det har vært en del diskusjon rundt risiko for skjulte kostnader ved kapitalforvaltning. Det har vært anført at arbeidsgiver bør dekke kostnadene, den enkelte ansatte skal ikke bære risikoen for skjulte kostnader knyttet til kapitalforvaltning.

Ny forsikringslov vil sikre at det ikke lenger skal være mulig å skjule kostnader ved kapitalforvaltning. Det innebærer at den ansatte selv vil ha full oversikt over kostnadsstørrelser ved valg av investeringsstrategi og fond. Aon Grieg mener derfor at den nye forsikringsloven ikke kan anføres som et argument for at arbeidsgiver bør dekke forvaltningsomkostningene.

Regler for ytelsesbaserte ordninger

Et argument som har vært anført fra enkelte hold er at kostnadsbelastningen bør være lik i ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger. I og med at arbeidsgiver dekker kostnader i ytelsesbasert pensjon bør tilsvarende gjelde innskuddspensjon.

I en ytelsesbasert pensjonsordning tilfaller både kostnader og avkastningen arbeidsgiver, mens i en innskuddsordning tilfaller avkastningen den enkelte kontohaver (ansatte). Således mener Aon Grieg at det er vesentlige ulikheter i de to ulike pensjonsordningene og at det ikke er mulig å begrunne forslaget om at arbeidsgiver skal dekke forvaltningsomkostningene i innskuddsordningen med at dette er kostnader bedrifter med ytelsesbaserte ordninger må dekke.

Motstridende interesser og begrensninger i fondstilbud

Formålet med en innskuddsordning er å spare opp mest mulig kapital til fremtidig alderspensjonering. I motsetning til ytelsesordninger hvor ytelsen f.eks er definert til en prosentsats av lønn, er det kapitalen som avgjør størrelsen på fremtidig alderspensjonsutbetaling. Med dagens løsning kan arbeidsgiver la de ansatte velge mellom et variert utvalg av investeringsprofiler og fonds. På den måten har hver enkelt kontohaver mulighet til å oppnå god avkastning på pensjonsinnskuddene. Dersom forskriftsforslaget blir vedtatt, vil det imidlertid medføre at valg av risikoprofiler og valg av fond trolig må revurderes og endres for om mulig begrense bedrifters kostnader knyttet til forvaltning av midler. Muligheten til å oppnå god avkastning kan dermed bli av underordnet betydning og dette vil ramme de ansattes mulighet til å oppnå best mulig avkastning på innskuddet.

Aon Grieg mener at om arbeidsgivere skal dekke forvaltningskostnadene, vil mange bedrifter velge løsninger med lave kostnader fremfor å velge løsninger som vil gi de ansatte best mulig pensjon. Isolert sett har arbeidsgiver en interesse av at de ansatte får lavest mulig avkastning på sine pensjonsmidler, da dette gir lavere grunnlag for å beregne framtidige forvaltningskostnader. Det vil derfor være en mer langsiktig og strategisk riktig løsning å videreføre dagens praksis fremfor å vedta forslaget slik det foreligger.

Konkurransen i innskuddsmarkedet

Aon Grieg er som rådgiver spesielt opptatt av at det må være konkurransedyktige betingelser i markedet for flest mulig aktører. Med konkurranse i markedet om innskuddsordninger oppnås også konkurransedyktige priser og/ eller konkurransedyktige produkter. Forslaget slik det nå er fremlagt, favoriserer imidlertid de store pensjonsaktørene i markedet på bekostning av mindre livselskap og mindre fondselskap da bedrifter utelukkende må fokusere på pris. Kundene er ikke tjent med få aktører i markedet, som det er for ytelsesordninger, og det er derfor ikke formålstjenelig å få innført regler som motvirker et godt og variert tilbud med flere gode tilbydere.

Innlåsnings effekter

Den enkelte ansatte har iht LOI § 6-3 rett til å få pensjonskapital i henhold til pensjonskapitalbevis overført til alderspensjonskonto i annen institusjon som nevnt i § 2-2 eller til annen innskuddspensjonsordning. De fleste bedrifter har sett positivt på denne muligheten under den forutsetning at bedriften ikke skal betale forvaltningskostnader for samlet kapital.

I og med at prinsippet med innskuddsordning er at det avsettes et årlig like stort prosentvis beløp per ansatt, får alder og allerede opptjent pensjonskapital uvesentlig betydning for pensjonskostnaden per ansatt med dagens regelverk. Mange av innskuddsordningens åpenbare positive sider i et moderne arbeidsmarked er fleksibiliteten i forhold til ansattes egne investeringsvalg, og i forhold til jobbytte uavhengig av alder. Av erfaring viser stadig større grupper av ansatte stor interesse nettopp for muligheten til å kunne gjøre selvstendige investeringsvalg. Videre ser de fleste arbeidstakere for seg å bytte jobb en eller flere ganger fram mot pensjonsalder.

De ovennevnte fordelene ved innskuddspensjon risikerer imidlertid å bli redusert som følge av at bedrifter må fokusere på å begrense uforutsette kostnader knyttet til de ansattes samlede innskuddskapital. Av erfaring vil vi se at bedrifter vil søke løsninger som begrenser kostnadsansvar, for eksempel avbrudd i pensjonsordninger eller endring til modeller hvor pensjonskapital vanskelig kan samordnes. Aon Grieg er derfor av den klare oppfatning at forslaget i forskriftsutkastet medfører at innskuddsordningens fleksible løsninger tilpasset dagens arbeidsmarked blir vesentlig forringet.

Erfaringer fra andre land

Vi har forhørt oss raskt i vårt internasjonale nettverk og vi har så langt ikke funnet andre land hvor arbeidsgiver er pålagt å dekke forvaltningsomkostninger i innskuddsordninger. Se tabell under.

Land	Hvem belastes?	Kommentar/forklaring
England	Ansatt	
Irland	Ansatt	
Danmark	Ansatt	
Sveits	Ansatt og arbeidsgiver	50/50 mellom arbeidsgiver og ansatt
Frankrike	Ansatt og arbeidsgiver	Fordelt mellom ansatt og arbeidsgiver
India	Ansatt og arbeidsgiver	
Nederland	Ansatt	

Skattemessige konsekvenser

Pensjonsordninger etter lov om foretakspensjon og lov om innskuddspensjon gir skattefordeler både for arbeidsgiver og ansatte. Bedriften får fradrag for innbetalt premie/innskudd og ansatte får utsatt skatt på kapital og avkastning fram til pensjonsutbetaling starter. For innskuddsordninger er det imidlertid satt visse grenser for hvor stort det årlige innskuddet kan være for den enkelte ansatte;

Forskrift til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven);

"§ 3-2. Innskuddsgrenser i innskuddspensjonsordninger

(1) Innskudd for et medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav a skal ikke overstige 22 prosent av G.

(2) Innskudd for et medlem et enkelt år i henhold til innskuddspensjonsloven § 5-3 første ledd bokstav b, c eller d skal ikke overstige 5 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 1 G og 6 G og 8 prosent av den delen av medlemmets lønn som ligger mellom 6 G og 12 G. Det skal ikke betales innskudd for lønn under 1 G eller for lønn over 12 G."



I praksis gir dette følgende maksimale innskuddssatser målt i % av den ansattes pensjonsgrunnlag, hvor maksimalt årlig innskudd utgjør 6,1 % for høyeste tillatte pensjonsgrunnlag;

Pensjonsgrunnlag	Maks årlige innskudd	% av lønn
kr 200 000	kr 6 965	3,5 %
kr 250 000	kr 9 465	3,8 %
kr 300 000	kr 11 965	4,0 %
kr 350 000	kr 14 465	4,1 %
kr 400 000	kr 18 039	4,5 %
kr 450 000	kr 22 039	4,9 %
kr 500 000	kr 26 039	5,2 %
kr 600 000	kr 34 039	5,7 %
kr 728 388	kr 44 310	6,1 %

Dersom arbeidsgiver blir pålagt å dekke årlige forvaltningskostnader i tillegg til årets pensjonsinnskudd vil dette på relativt kort sikt øke grensene for maksimalt arbeidsgivertilskudd betydelig. Dette er isolert sett en fordel for ansatte, fordi det kan gi økte pensjonsutbetalinger. Vi noterer oss at departementet har snudd i forhold til tidligere holdninger rundt maksimale innskuddsgrenser, blant annet med bakgrunn i at man tidligere ikke har tillatt en foreslått økning fra 8 til 9 % for maksimale innskuddssatser mellom 6-12 G. Med det nye regelverket vil bedrifter kreve skattefradrag på innskudd som kan overstige 15 % av den enkelte ansattes inntekt. Dersom grensene for arbeidsgivers skattefradrag ikke økes tilsvarende vil bedriftens årlige innskudd i noen tilfeller måtte opphøre etter 10-20 års medlemskap fordi innbetaling av forvaltningskostnader i seg selv overstiger dagens grenser for skattefradrag, og ytterligere innskudd vil da ikke vil være tillatt innenfor dagens fradragsrammer.

I tabellen under har vi illustrert et ytterpunkt, hvor en høytlønnnet yngre ansatt med en innskuddsordning med maksimale innskuddssatser velger en dyr fondsløsning.

Basert på et pensjonsgrunnlag i dag på 12 G, en utvikling i G (og lønn) på 3,0 % årlig, og en netto årlig avkastning tilført pensjonskapitalen på 7,0 %, vil vi få følgende utvikling av pensjonsgrunnlag, pensjonskapital, årlig innskudd (i % av pensjonsgrunnlag) og årlige kostnader (i % av pensjonsgrunnlag);

Alt 1; Kjøpsgebyr i fond 1,0 %, Årlig forvaltningsomkostning 3,0 % av pensjonskapital

Pensjonskapital og årlige kostnader				
År	Pensjonsgrunnlag	Pensjonskapital	Innsk. % av pensjonsgrl.	Kostnader % av pensjonsgrl.
5	kr 819 807	kr 278 925	6,1 %	1,1 %
15	kr 1 101 752	kr 1 377 054	6,1 %	3,8 %
30	kr 1 716 494	kr 5 944 740	6,1 %	10,5 %



Alt 2; Kjøpsgebyr i fond 1,0 %, Årlig forvaltningsomkostning 2,0 % av pensjonskapital

Pensjonskapital og årlige kostnader				
År	Pensjonsgrunnlag	Pensjonskapital	Innsk. % av pensjonsgrl.	Kostnader % av pensjonsgrl.
5	kr 819 807	kr 278 925	6,1 %	0,7 %
15	kr 1 101 752	kr 1 377 054	6,1 %	2,6 %
30	kr 1 716 494	kr 5 944 740	6,1 %	7,0 %

Alt 3; Kjøpsgebyr i fond 1,0 %, Årlig forvaltningsomkostning 1,0 % av pensjonskapital

Pensjonskapital og årlige kostnader				
År	Pensjonsgrunnlag	Pensjonskapital	Innsk. % av pensjonsgrl.	Kostnader % av pensjonsgrl.
5	kr 819 807	kr 278 925	6,1 %	0,4 %
15	kr 1 101 752	kr 1 377 054	6,1 %	1,3 %
30	kr 1 716 494	kr 5 944 740	6,1 %	3,5 %

I alternativ 1 vil årlige kostnader utgjøre 10,5 % av pensjonsgrunnlag mot et årlig innskudd på 6,1 % av pensjonsgrunnlag, dvs. bortimot en tredobling av dagens maksimale fradragsberettigete innskuddsgrenser etter 30 år. I tilsvarende alternativ 3 utgjør forvaltningskostnadene drøyt halvparten av årets innskudd.

Det vil være rimelig å anta at et regelverk hvor arbeidsgiver er pålagt å dekke alle forvaltningskostnader alt annet like vil gjøre det lettere for den enkelte ansatte å velge et fond med høyere forvaltningskostnader. Dette vil igjen kunne gi en begrensning i fondsutvalget arbeidsgiver tillater, men uansett vil man få en effekt hvor skattefordelene for den enkelte ansatte i den enkelte bedrift vil bli svært varierende avhengig av;

- Fondstilbud
- Den enkeltes fondsvalg
- Inntekt
- Ansettelsestid/medlemstid i pensjonsordningen

I tillegg illustrerer eksemplene at eldre ansatte år vil kunne få problemer med å bytte arbeidsgiver fordi arbeidsgivere vil kunne forvente å få lønnskostnader som kan ligge inntil 10 % høyere enn en for en tilsvarende yngre ansatt uten tidligere opptjent pensjonskapital. Dette vil helt klart kunne gi en innlåsnings effekt av ansatte og vil kunne videreføre dagens utfordringer for eldre arbeidssøkere.



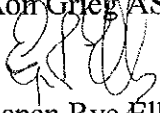
Oppsummert

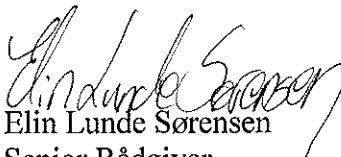
Aon Grieg mener forskriften bør skille klart mellom innskuddsordninger opprettet i henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon og innskuddsordninger med innskuddsnivå over 2 %, opprettet i henhold til lov om Innskuddspensjon. Forslaget slik det foreligger belyser ikke tilstrekkelig hvilke økonomiske, regnskapsmessige og skattemessige konsekvenser bestemmelsen vil få for foretak som allerede har opprettet eller vil opprette innskuddspensjonsordninger.

Aon Grieg mener på bakgrunn av dette at dagens praksis, hvor forvaltningskostnader belastes den enkelte ansattes pensjonskapital, bør videreføres for eksisterende og fremtidige innskuddsordninger med innskuddsnivå over minimumsinnskuddet på 2 %. En slik løsning vil være i overensstemmelse med Lov om obligatorisk tjenestepensjon § 4 femte ledd og Lov om innskuddspensjon kap 3.

Med vennlig hilsen

Aon Grieg AS


Espen Rye Ellingsen
Direktør Pensjon


Elin Lunde Sørensen
Senior Rådgiver