

Finansdepartementet
Postboks 8008 Dep
0030 OSLO

Vår dato: 21.02.2018
Deres dato: 21.11.2017
Vår referanse: KF
Deres referanse: 17/1884

Høringssvar – Høring om egen pensjonskonto mv.

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) viser til Finansdepartementets høringsbrev om "Egen pensjonskonto mv." datert 21. november 2017, med høringsfrist 21. februar 2018.

Høringssvaret er utarbeidet i samarbeid med en arbeidsgruppe som har representert NHOs landsforeninger.

Oppsummering

NHO støtter forslaget som åpner for at arbeidstaker kan samle sin pensjonskapital fra ulike arbeidsforhold på en pensjonskonto. En slik modell vil være av vesentlig verdi for den enkelte arbeidstaker. En samling av pensjonsmidler vil gi bedre oversikt og økt bevissthet rundt egen pensjon. Videre antas det å bli bedre konkurranse, og lavere administrasjons- og forvaltningskostnader enn det den enkelte må betale for sine pensjonskapitalbevis i dag.

Egen pensjonskonto ventes dermed gi de ansatte økt pensjon for samme sparing.

NHO understreker samtidig at det er av avgjørende betydning at en omlegging gjennomføres på en måte som ikke medfører økte kostnader for bedriftene. Vi har i vårt høringssvar beskrevet to nødvendige endringer av forslaget som må på plass for å oppnå kostnadsnøytralitet, dette gjelder 12-månedersregelen og forslaget om at arbeidsgiver har ansvar for administrasjonskostnader når pensjonskonto ligger hos arbeidsgivers leverandør.

Når det gjelder høringsforslaget vil vi særlig trekke frem følgende forhold:

- NHO støtter forslaget som åpner for at arbeidstaker skal ha rett til å samle sin pensjonskapital på én pensjonskonto i arbeidsgivers innskuddspensjonsordning.
- NHO mener en hovedregel om automatisk samling av midlene virker fornuftig.
- NHO støtter *ikke* forslaget om å fjerne 12-månedersregelen, da dette medfører økte kostnader for bedriftene. Samlet kostnad for en slik endring er estimert til 300 mill. kroner, og vil spesielt ramme bedrifter i enkelte bransjer.
- NHO støtter *ikke* forslaget om at arbeidsgiver alene skal betale for administrasjonskostnader i de tilfeller der pensjonskontoen ligger hos arbeidsgivers leverandør. Et slikt forslag vil påføre

arbeidsgiver administrasjonskostnader som er relatert til individets tidligere opptjente pensjon.

- NHO stiller seg positive til at det åpnes for selvvalgt leverandør for aktiv opptjening, gitt at velfungerende løsninger kan etableres uten at det er kostnadsdrivende og uten at løsningen blir så komplisert å utvikle at det svekker konkurransen i markedet.

Ad avsnitt 3.3 – Egen pensjonskonto hos arbeidsgiver

Samling av midler

NHO støtter at den enkelte skal ha rett, men ikke plikt til å samle sin pensjonskapital i en pensjonskonto tilknyttet arbeidsgivers pensjonsordning. Det synes fornuftig at sammenslåing av midler skjer med stor grad av automatikk, og at den enkelte må ta et konkret valg hvis han eller hun ønsker å reservere seg. Erfaringene hittil viser at svært få samler sine pensjonskapitalbevis i dag, til tross for at dette er lett tilgjengelig og at det i de fleste tilfeller lønner seg.

En modell med automatisk sammenslåing fordrer imidlertid at den ansatte får god informasjon, samt at det er mulig å flytte midlene hvis man senere skulle ønske det.

Pensjonsmidler fra tidligere og nåværende arbeidsforhold må holdes adskilt i systemet slik at kostnader kan fordeles mellom arbeidstaker og bedrift, videre må arbeidstaker kunne få oversikt over hvilke beløp som er opptjent hvor. Det er viktig for bedriften at pensjonen er synlig og verdsatt av de ansatte, og da må det være lett synlig hva bedriften har spart.

Deling av kostnader når arbeidstaker velger å ha pensjonskontoen hos arbeidsgivers leverandør

For NHO er det en forutsetning at kostnadsfordelingen mellom arbeidsgiver og tidligere ansatt/pensjonist videreføres som i dag, og at omleggingen ikke medfører økte kostnader for bedriftene. NHO vil her understreke at det i hovedsak er arbeidstakerne som har verdi av en omlegging av dagens system til en pensjonskontomodell.

NHO støtter departementets forslag om at forvaltningskostnader, som i dag, fordeles slik at arbeidsgiver dekker forvaltningskostnader knyttet til den opptjening som gjøres i nåværende arbeidsforhold, mens arbeidstaker dekker forvaltningskostnader knyttet til tidligere opptjening og individuell sparing.

NHO støtter derimot *ikke* forslaget om at administrasjonskostnadene skal dekkes fullt ut av arbeidsgiver når arbeidstakeren har sin pensjonskonto i arbeidsgivers pensjonsordning. Dette er en endring fra slik det fungerer i dag når ordningene ikke er samlet, og hver part dekker kostnader til administrasjon i egen ordning. NHO mener det er feil å legge ansvar på bedriften for administrasjonskostnader som ikke er knyttet til ansatte og deres opptjening mens de er i bedriften.

Forslaget begrunnes fra departementet med at dette vil være en enklere løsning enn å fordele kostnaden, samt at pris på administrasjon som regel ikke er avhengig av størrelsen på kapitalen. NHO er ikke enig i denne begrunnelsen og mener administrasjonselementet må deles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Vi vil her vise til:

- Administrasjon for den samlede ordningen antas bli dyrere enn det administrasjonskostnadene vil være for bedriftens tjenstepensjon alene. Dette kan for eksempel skyldes kostbar systemutvikling forbundet med utvikling av løsninger for selvvalgt leverandør, eller løpende kostnader knyttet til rådgiving, salg og flytting av pensjonsmidler. Dette er kostnader som det ikke er rimelig at arbeidsgiver må dekke.
- En eventuell gevinst når administrasjon av ulike ordninger samles bør fordeles på begge parter, spesielt når det er de ansatte som tjener på omleggingen til pensjonskonto. Det er derfor ikke rimelig at all eventuell gevinst ved slik samling tilfaller den ene part alene, slik det vil bli i modellen departementet har foreslått.
- Gitt at det åpnes for flytting av aktiv del av pensjonssparingen vil dette dessuten kunne svekke bedriftens forhandlingsmakt, og dermed kunne medføre risiko for økte priser for bedriftene.

Departementet skriver at det kan påløpe noe økte kostnader til administrasjon, men at disse vil kunne oppveies noe, ettersom det er vanlig at leverandørens satser for forvaltning er degressive og forvaltningskostnadene dermed kan bli lavere når mer midler samles i bedriftens ordning. Hvorvidt dette i realiteten vil inntreffe for den enkelte bedrift vil være helt avhengig av prismodellen til den enkelte leverandør, og vil således være svært usikkert.

I kapittel 6 er det antydnet en besparelse til forvaltningskostnader for bedriftene samlet på 100 mill. kroner fordi kapitalen forvaltes i større volum. Vi stiller spørsmål ved om denne beregningen vil holde. Mange av NHOs medlemsbedrifter er med i innkjøpsfellesskapet NHO Pensjon. Prisene for administrasjon og forvaltning er her betydelig lavere enn både dagens gjennomsnittsnivå, og lavere enn forutsatte priser i høringsnotatet. Vi har allerede presset prisene ned fordi man er med i et fellesskap, og det vil dermed antakelig være mindre å hente på reduksjon i forvaltningskostnader for disse bedriftene. Videre kan, som nevnt over, bedriftens kostnader øke hvis deres konkurransekraft svekkes i tilfeller der mange ansatte velger selvvalgt leverandør også for aktiv opptjening (gitt at det åpnes for dette).

NHO finner at det ikke er tilstrekkelig utredet hvilke utslag eventuelle endringer i administrasjons- og forvaltningskostnader vil ha for bedriftene.

Vi vil oppsummere med følgende. NHO mener at en pensjonskontoløsning der arbeidsgiver må betale for administrasjonskostnader både for aktiv og tidligere pensjonskapital ikke vil bli kostnadsnøytral. Kostnader til administrasjon må derfor deles, og det må innføres ett kostnadselement for administrasjonspremie for hver part.

NHO foreslår følgende formulering som erstatning for departementets forslag til § 3a-1 *Egen pensjonskonto hos arbeidsgiver* annet ledd:

(2) Kostnader til administrasjon og forvaltning av tidligere opptjent pensjonskapital dekkes av medlemmet. Foretaket dekker kostnader til administrasjon og forvaltning av den pensjonskapital medlemmet har opptjent i arbeidsforholdet. ~~Foretaket dekker også kostnader til administrasjon av ordningen.~~

Valg av forvaltning

NHO støtter forslaget om at når pensjonsmidlene samles på én konto hos arbeidsgivers pensjonsordning, så samtykkes det i at pensjonsmidlene forvaltes i det investeringsalternativet han eller hun har valgt i arbeidsgivers pensjonsordning.

Arbeidstaker med flere ansettelsesforhold

NHO støtter forslaget om at tidligere opptjening samles i ordningen til den arbeidsgiveren der arbeidstaker har sitt hovedarbeidsforhold, eventuelt der han har vært ansatt lengst dersom det er to like store stillinger.

Ad avsnitt 3.4 - Egen pensjonskonto hos selvvalgt leverandør

NHO stiller seg i utgangspunktet positive til at det åpnes for selvvalgt leverandør for aktiv opptjening, gitt at det er et klart ønske fra arbeidstakersiden.

Departementet ber i høringsnotatet om synspunkt på om slik adgang inntil videre bør begrenses til tidligere opptjening, slik Finans Norge foreslår. NHO mener at en viktig forutsetning for å åpne for selvvalgt leverandør for aktiv opptjening er at det er mulig å få en velfungerende løsning på plass uten at dette blir kostnadsdrivende for bedriftene, og uten at en slik løsning blir så komplisert å utvikle at det svekker konkurransen i markedet. NHO er opptatt av at en eventuell utvikling av slik funksjonalitet også må sees i forhold til det omfang i bruk som løsningen forventes å få. Det kan med utgangspunkt i dette være hensiktsmessig å vurdere om en løsning for selvvalgt leverandør for aktiv opptjening bør komme i en senere fase.

NHO skulle gjerne sett at det forelå en grundigere utredning av disse forhold i høringsnotatet.

Deling av kostnader når arbeidstaker velger å ha pensjonskontoen hos selvvalgt leverandør

I høringsnotatet legges det til grunn at det bør være kostnadsnøytralt for arbeidsgiver om arbeidstaker velger å være tilsluttet den kollektive ordningen eller velger en egen pensjonsleverandør. Dette er også sentralt for NHO.

NHO støtter foreslått modell der arbeidsgiver dekker forvaltningskostnader for pensjonskapital som nåværende arbeidstakere har opptjent i arbeidsforholdet, etter samme sats som arbeidsgiver betaler i den kollektive ordningen.

Videre finner vi det riktig at den ansatte selv må dekke administrasjonskostnader knyttet til egen avtale dersom han eller hun velger å flytte aktiv opptjening til selvvalgt leverandør.

Innskuddsfritak og eventuelle øvrige risikodekninger skal ligge i den kollektive ordningen, og arbeidsgiver vil dermed uansett også måtte dekke administrasjonskostnader for de ansatte som har valgt selvvalgt leverandør.

Forvaltning av midlene

NHO støtter at reglene for forvaltning av pensjonskapitalen bør være de samme uansett om arbeidstaker har egen pensjonskonto hos arbeidsgiver eller hos en selvvalgt leverandør.

Ad kapittel 4 - 12-månedersregelen

For NHO er det viktig å presisere at en pensjonskonto-løsning handler om å få på plass en bedre modell for samling av pensjonsmidler, noe som vil være et gode for den ansatte. For NHO er det helt sentralt at det ikke innføres nye pensjonsrettigheter, økt opptjeningsgrunnlag eller overføring av kostnader til arbeidsgiver.

NHO mener det ikke vil være kostnadsnøytralt for bedriftene hvis man fjerner 12-måneders-regelen. En slik endring vil innebære betydelige økte kostnader (ca. 300 mill. kroner). Kostnadsøkningen vil dessuten bli svært skjevt fordelt, og ramme spesielt hardt i enkelte bransjer. Antakelig vil det være arbeidsintensive bransjer hvor lønnskostnader utgjør en høy andel av kostnadene, og hvor det allerede er sterkt press på marginer og lønnsomhet, som blir hardest rammet.

NHO vil påpeke at de skisserte modellene kan gjennomføres uten å fjerne 12-månedersregelen. Hvis det åpnes for løsning med selvvalgt leverandør for aktiv opptjening, kan dette for eksempel gjøres ved at det innføres en regel om at den ansatte ikke kan flytte aktiv opptjening til selvvalgt leverandør før han eller hun har vært ansatt i minst 12 måneder.

NHO mener at de økonomiske konsekvensene av å fjerne 12-månedersregelen ikke er godt nok belyst i høringsnotatet. Departementet uttaler for eksempel at bedrifter som har pensjonsordning utover OTP-kravet kan søke å kompensere for økte kostnader ved å redusere sparesatsen i pensjonsordningen. Dette antas være en svært krevende vei å gå for bedriftene da det vil innebære at pensjonsnivået for øvrige ansatte må reduseres. Videre vil vi minne om at for mange av disse bedriftene vil sparenivået allerede ligge på OTP-kravet.

I tillegg til økte kostnader for bedriftene er det også grunn til å peke på andre og mer administrative forhold ved å fjerne 12-månedersregelen.

Med en slik endring vil en del få svært små pensjonskapitalbevis utstedt for korte arbeidsoppdrag. For noen vil disse midlene bli stående på konto lenge uten at det kommer nye innskudd. (Som eksempel kan nevnes at en arbeidstaker som har jobbet i tre måneder på fulltid, med en årslønn tilsvarende 375.000 kroner vil få en sparing, gitt OTP-nivå, på rundt 1400 kroner.) I disse tilfellene vil mye, eller alt, av pensjonsmidler kunne bli spist opp av gebyrer til administrasjon og forvaltning i løpet av få år. Dette kan gjelde for eksempel studenter, og spesielt de som har småjobber i privat sektor og deretter starter å jobbe i offentlig sektor. Eller det kan gjelde utenlandske arbeidstakere, der mange aldri vil ha mer enn ett eller to korte arbeidsforhold i Norge.

NHO spilte inn problemstillingene knyttet til særlig utenlandske arbeidstakere til departementet i forkant av høringen. Departementet uttaler i høringsnotatet at de er enige i at det er uhensiktsmessig å få utstedt pensjonskapitalbevis for så små beløp at midlene blir spist opp av gebyrer, for de som ikke har mulighet til å samle midlene.

En annen utfordring antas å være at det kan være administrativt krevende og dermed også dyrt for leverandørene å følge opp personer som ikke ligger i de norske registrene. Fordi dette ofte er yngre arbeidstakere, vil det være behov for oppfølging i mange ti-år (i den grad midlene ikke er brukt opp til å dekke kostnader). Det må også følges opp om pensjon skal utbetales, eller om vedkommende har falt fra og saldo skal utbetales til eventuelle etterlatte.

For å få en bedre forståelse for konsekvensen av å fjerne 12-månedersregelen har NHO bedt enkelte av våre medlemsbedrifter i de bransjer som antas å bli mest berørt av endringen om innspill. Primært tilhører disse bedriftene hotell-/restaurantnæringen og tjenesteytende næring, samt noen industribedrifter.

Et flertall uttrykte at de er svært negative til å fjerne 12-månedersregelen, først og fremst på grunn av at det vil medføre økte pensjonskostnader. Enkelte estimerte den årlige merkostnaden til å ligge på over en million kroner per år. For de noe mindre bedriftene kan den prosentvise økningen til pensjonssparing bli svært høy.

Bedriftene beskriver at de som jobber under 12 måneder i stor grad er i alderen 20-30 år, og at de fleste jobber i bedriften kortere enn seks måneder. Videre er det flere, særlig bedrifter i hotellbransjen, som opplyser om at andelen av utenlandske arbeidstakere i denne gruppen er høy i deres bedrifter. Av noen er andelen anslått til mellom 50-90 prosent. Også andre bransjer kan ha liknende situasjon.

NHO mener at et ytterligere argument for å beholde dagens 12-månedersregel for innskuddsordninger i privat sektor er at det i de offentlige pensjonsordningene er krav om tre års samlet ansettelse. Vi ser ikke noen grunn til at det for privat sektor skal fjernes en regel som allerede ligger lavere enn grensen man har i offentlig sektor.

Basert på argumentasjonen over, mener NHO at dagens 12-månedersregel må beholdes.

Andre kommentarer

Implementering

NHO savner i høringsnotatet en fyldigere beskrivelse av hvordan løsningen vil fungere i praksis. Det er viktig at prosess og informasjonsflyt tenkes grundig gjennom, og at modellen lar seg implementere med hensiktsmessige prosesser, som ikke er uforholdsmessig kostnadsdrivende.

For at omleggingen til pensjonskonto og automatisk samling av pensjonsmidler skal foregå på en kvalitetsmessig sikret måte, og med en god brukeropplevelse bør departementet legge opp til at det gis tilstrekkelig tid til implementering.

Vi ønsker å presisere at det er viktig at bedriftene ikke gis noe ansvar når det gjelder informasjons- eller dataflyt mot de ulike leverandørene valgt av arbeidstaker.

Opphør av medlemskap

NHO finner det viktig at ordningen med utstedelse av pensjonskapitalbevis for opptjent kapital videreføres når medlemskapet for en arbeidstaker opphører. Når arbeidstaker fratrer, for eksempel for å bytte jobb eller for å gå av som pensjonist, skal koblingen mot bedriftens ordning opphøre og det utstedes et pensjonskapitalbevis for opptjent kapital i henhold til § 3-5.

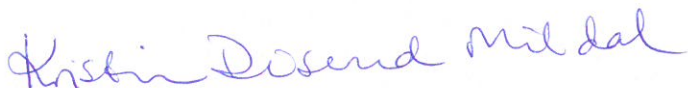
I formuleringen til nytt § 6-2 første ledd står:

- (1) Når medlemskapet for en *arbeidstaker opphører*, skal institusjonen sørge for at det utstedes bevis for opptjent pensjonskapital i henhold til § 3-5 (pensjonskapitalbevis). Pensjonskapitalbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom institusjonen og den dokumentet er utstedt til. Bestemmelsene i loven her gjelder for pensjonskapitalbevis så langt de passer. Pensjonskapitalbeviset kan utstedes elektronisk dersom arbeidstakeren uttrykkelig godtar dette.

I høringsnotatet er det ikke beskrevet nærmere hvordan frikobling av øvrige midler i pensjonskontoen skjer ved slik fratreden, men slik vi oppfatter at det må fungere er at hele pensjonskontoen frikobles og at alle vilkår og betingelser er over på individuelle vilkår.

Vi ber departementet vurdere hvorvidt det er behov for å presisere dette nærmere.

Vennlig hilsen
Næringslivets Hovedorganisasjon



Kristin Diserud Mildal
Avdelingsdirektør

