

Sak:17/1884

21.11.2017

Høringsnotat - Egen pensjonskonto mv.

Innhold

1	Sammendrag	3
2	Bakgrunn	3
3	Egen pensjonskonto.....	4
3.1	Gjeldende rett.....	4
3.2	Bakgrunn for lovforslaget.....	4
3.3	Egen pensjonskonto hos arbeidsgiver	6
3.3.1	Generelt.....	6
3.3.2	Hvilke midler kan inngå	6
3.3.3	Krav til samtykke, informasjon mv.....	7
3.3.4	Deling av kostnader	8
3.3.5	Valg av forvaltning.....	8
3.3.6	Arbeidstaker med flere ansettelsesforhold	9
3.4	Egen pensjonskonto hos selvvalgt leverandør	9
3.4.1	Generelt.....	9
3.4.2	Deling av kostnader	10
3.4.3	Gjennomføring av en ordning med selvvalgt leverandør	11
3.4.4	Krav til informasjon og rådgivning	12
3.4.5	Andre spørsmål	12
4	12-måneders regelen.....	12
4.1	Gjeldende rett.....	12
4.2	Bakgrunn for forslaget	13
5	Om hybridpensjon.....	14
6	Økonomiske, administrative og likestillingsmessige konsekvenser	15
7	Utkast til lovendringer	15

1 SAMMENDRAG

I dette høringsnotatet foreslår departementet endringer i innskuddspensjonsloven som åpner for at arbeidstaker kan samle sin pensjonskapital på én pensjonskonto (egen pensjonskonto). Det foreslås at pensjonskontoen enten kan inngå i arbeidsgivers pensjonsordning eller opprettes hos en pensjonsleverandør arbeidstakeren velger selv. Arbeidstaker skal ha rett til å overføre tidligere pensjonskapital og tidligere individuell sparing til denne kontoen, men må selv betale kostnadene ved å forvalte tidligere oppspart kapital. Arbeidsgiver skal som i dag betale for kostnadene som gjelder arbeidstakers opptjening i nåværende arbeidsforhold. Dette behandles nærmere i kapittel 3.

I høringsnotatet foreslås videre at dagens regel om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg oppspart pensjonskapital, oppheves. Det foreslås at arbeidstaker skal ha krav på å få med seg opptjent pensjonskapital uavhengig av lengden på arbeidsforholdet. Dette behandles nærmere i kapittel 4.

2 BAKGRUNN

I forbindelse med meklingen i frontfaget mellom Fellesforbundet/LO og Norsk Industri/NHO i lønnsoppgjøret 2016 sendte Riksmekleren en henvendelse til statsministeren om at partene ønsket et lovarbeid med sikte på å modernisere pensjonsordningene i privat sektor. Statsministeren svarte at regjeringen var innstilt på å utrede behovet for tilpasninger i regelverket for tjenestepensjon i privat sektor.

Etter samråd med SMK nedsatte Finansdepartementet en arbeidsgruppe med medlemmer fra Finansdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet og Finanstilsynet. Det ble opprettet en referansegruppe for arbeidet med deltakere fra Akademikerne, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Finans Norge, Forbrukerrådet, Hovedorganisasjonen Virke, Landsorganisasjonen i Norge, Næringslivets Hovedorganisasjon, Pensjonskasseforeningen, Unio og YS.

Arbeidsgruppen leverte sin rapport i desember 2016. Arbeidsgruppen utredet for det første om arbeidstaker i en bedrift med innskuddspensjonsordning bør få adgang til å opprette en personlig pensjonskonto hos en selvvalgt pensjonsleverandør (egen pensjonskonto). Hver gang arbeidstaker slutter hos en arbeidsgiver med innskuddspensjonsordning, utstedes det i dag et pensjonskapitalbevis for den kapitalen arbeidstakeren har opptjent gjennom ansettelsesforholdet, forutsatt at arbeidsforholdet har vart lenger enn 12 måneder. Kostnadene ved å forvalte pensjonskapitalbevis må arbeidstaker selv betale. Arbeidsgruppen viste til at det kan ligge betydelige kostnadsbesparelser i å samle tidligere opptjent pensjonskapital fra pensjonskapitalbevis på én pensjonskonto.

Arbeidsgruppen utredet også mulige konsekvenser av å endre ulike medlemskaps- og opptjeningskriterier i innskuddspensjonsordninger, som at arbeidstaker må være minst

20 år og ha en stillingsandel på minst 20 pst. for å være pliktig medlem i pensjonsordningen, at arbeidsgiver ikke har plikt til å betale innskudd for inntekt under 1 G, samt regelen om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg sin opptjente pensjonskapital.

Arbeidsgruppen har beskrevet ulike alternative løsninger og utredet de økonomiske konsekvensene av mulige endringer, men har ikke anbefalt valg av løsning. Departementet utarbeidet et utkast til høringsnotat som ble forelagt referansegruppen for merknader. Deltakerne i referansegruppen har kommet med innspill til utkastet, men høringsnotatet som nå legges frem, er departementets forslag, og er ikke omforent med referansegruppen.

3 EGEN PENSJONSKONTO

3.1 Gjeldende rett

Det er etter gjeldende rett adgang for arbeidstaker til å overføre pensjonskapital i et pensjonskapitalbevis fra tidligere innskuddspensjonsordning til en ny innskuddspensjonsordning. Dette følger av innskuddspensjonsloven § 6-3(2). Denne adgangen er i praksis likevel ikke benyttet. Dette kan ha sammenheng med at øvrige deler av regelverket ikke er tilrettelagt for slik overføring. Etter gjeldende rett skal arbeidsgiver dekke kostnadene til administrasjon og forvaltning av midlene i innskuddspensjonsordningen når denne skal oppfylle vilkårene i lov om obligatorisk tjenstepensjon. Det er ikke gitt særskilte regler om deling av kostnadsansvar for det tilfelle at arbeidstaker tar med seg midler fra pensjonskapitalbevis inn i sin nåværende innskuddspensjonsordning. Arbeidsgiver og arbeidstaker vil kunne avtale en kostnadsdeling, men slik overføring har i praksis ikke forekommet.

Etter lovens § 5-7 kan arbeidsgiver samtykke i at medlem kan overføre midlene i pensjonskapitalbevis fra individuell pensjonsspareavtale etter lov om individuell pensjonsordning til innskuddspensjonsordningen. Ettersom det heller ikke her er gitt regler om fordeling av kostnader, er lovens utgangspunkt at arbeidsgiver må dekke samtlige kostnader knyttet til de overførte midlene. En kostnadsfordeling må i tilfelle avtales, men i praksis har heller ikke slik overføring av midler forekommet.

Etter § 6-4 har arbeidstaker rett til å slå sammen pensjonskapitalbevis som forvaltes i samme institusjon. Pensjonskapitalbevis som forvaltes i ulike institusjoner må først flyttes slik at de samles i én institusjon. Deretter kan de slås sammen til ett pensjonskapitalbevis.

3.2 Bakgrunn for lovforslaget

Forslaget om å samle pensjonskapital fra ulike opptjeninger på én pensjonskonto kan bidra til at pensjonsmidlene forvaltes mer effektivt, slik at det blir mest mulig pensjon for en gitt innbetaling. I innskuddspensjonsordninger får arbeidstaker utstedt et

pensjonskapitalbevis for sine opptjente pensjonsrettigheter når han eller hun slutter i bedriften. Arbeidsgiver har kostnadsansvaret så lenge arbeidstaker er ansatt i bedriften, mens kostnadsansvaret for administrasjon og forvaltning av pensjonskapitalbevis bæres av arbeidstaker. Dagens markedssituasjon innebærer at bedrifter og kollektive pensjonsløsninger i mange tilfeller oppnår lavere priser hos pensjonsleverandørene enn det individer oppnår for sine pensjonskapitalbevis. Arbeidstaker vil også måtte betale administrasjons- og forvaltningskostnader for flere pensjonskapitalbevis dersom han eller hun ikke benytter muligheten til å slå sammen pensjonskapitalbevisene. Denne muligheten ser ut til å bli benyttet i mindre grad enn det som ville være lønnsomt for arbeidstakerne. Det å samle pensjonskapital på én konto vil derfor kunne være kostnadsbesparende for arbeidstaker. Dersom midlene samles på konto hos arbeidsgiver, vil midlene i tillegg kunne forvaltes til kollektive pristariffer fremfor individuelle.

Samling av pensjonskapital på én konto vil også kunne bidra til at arbeidstaker får bedre oversikt over egen pensjonsopptjening.

Departementets forslag bygger på modellene 1 og 3 i arbeidsgruppens rapport. Disse modellene kan i korte trekk beskrives slik:

Modell 1:

Foretaket (bedriften) skal velge én pensjonsleverandør. Det som er nytt fra gjeldende rett, er at medlemmet skal ha en ubetinget rett til å samle alle midler fra tidligere pensjonskapitalbevis og ev. også individuell sparing på sin konto i arbeidsgivers pensjonsordning. Foretaket skal betale for kostnadene for administrasjon og forvaltning av den kapital foretaket har innbetalt, mens arbeidstakeren betaler kostnadene for midler som kommer fra pensjonskapitalbevis og individuell sparing.

Modell 3:

Foretaket (bedriften) skal velge én pensjonsleverandør, og arbeidstakeren skal ha dette som standardalternativ. I likhet med modell 1 skal medlemmet ha en ubetinget rett til å samle alle midler fra tidligere pensjonskapitalbevis og ev. individuell sparing på sin konto hos arbeidsgiver. Det som skiller denne modellen fra modell 1 (og fra gjeldende rett), er at medlemmet ved denne modellen skal ha rett til å velge en annen pensjonsleverandør og flytte sin pensjonskonto til denne leverandøren. Foretaket betaler for kostnadene for administrasjon og forvaltning ved medlemmets pensjonskapital, inkludert for tidligere opptjening og individuell sparing, dersom medlemmet blir i standardløsningen. Modellen kan alternativt utformes med kostnadsdeling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidstakere som oppretter pensjonskonto hos en selvvalgt leverandør, skal selv ha det fulle kostnadsansvaret for pensjonskontoen.

3.3 Egen pensjonskonto hos arbeidsgiver

3.3.1 Generelt

Departementet foreslår at arbeidstakeren skal ha rett til å samle sin pensjonskapital på sin egen pensjonskonto i arbeidsgivers pensjonsordning. Begrepet «egen pensjonskonto» betyr i gjeldende rett den pensjonskonto arbeidstaker har i en pensjonsordning som forvaltes med individuelt investeringsvalg for den enkelte arbeidstaker, jf. innskuddspensjonsloven § 3-3. Departementet foreslår at «egen pensjonskonto» i lovforslaget her skal ha samme betydning som etter gjeldende rett. Det som er nytt, er at det foreslås at arbeidstaker skal kunne samle sin pensjonskapital på denne kontoen, og at midlene knyttet til kontoen skal kunne forvaltes av en annen leverandør enn den som arbeidsgiver har valgt.

I kapitlene 3.3.2 til 3.3.6 nedenfor behandles ulike spørsmål som vil oppstå når pensjonskapital fra ulike avtaleforhold skal samles på én konto.

3.3.2 Hvilke midler kan inngå

Departementet foreslår at kun midler fra innskuddsordninger kan inngå i en egen pensjonskonto. Produkter med dødelighetsarv må holdes utenfor. Dette betyr at f.eks. fripoliser med investeringsvalg og pensjon fra foretakspensjonsordninger og hybridordninger ikke vil kunne inngå. Med hybridordninger menes private kollektive tjenestepensjonsordninger etter tjenestepensjonsloven fra 2014.

De midler som kan inngå i en egen pensjonskonto, vil for det første være pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsforhold i foretak med innskuddspensjonsordninger.

Når det gjelder midler fra individuelle spareavtaler, viser departementet til at midler fra individuell pensjonssparing etter lov om individuell pensjonsordning fra 2008 (IPS 2008), vil kunne inkluderes. Forutsetningen er at avtalene er pensjonsspareavtaler og ikke pensjonsforsikringsavtaler. Det samme gjelder for IPA-avtaler. Som nevnt i kapittel 3.1 følger det allerede i dag av innskuddspensjonsloven § 5-7 at arbeidsgiver kan samtykke i at medlem overfører alderspensjonskapitalen i henhold til pensjonskapitalbevis fra en IPS-avtale til den kollektive innskuddspensjonsordningen.

Departementet viser til at ny skattefavisert individuell pensjonsordning, som trådte i kraft 1. november 2017, vil være underlagt andre skatteregler ved uttak enn tidligere individuell pensjonssparing og kollektiv tjenestepensjon. Midler fra slik sparing vil derfor ikke kunne inngå i en egen pensjonskonto.

Departementet legger til grunn at det er pensjonskapitalbevis fra en IPS 2008-ordning som kan overføres til en egen pensjonskonto, og ikke en aktiv IPS 2008-ordning. Det er en mulighet for å ha en aktiv IPS 2008-avtale knyttet til en kollektiv

innskuddspensjonsordning, etter regler i lov om individuell pensjonsordning kapittel 4. Det følger av lovens § 4-2 annet ledd at institusjonen skal føre en «særskilt konto» for midlene som er knyttet til IPS-avtalen. Ettersom det nå er etablert en ny og mer skattegunstig IPS-ordning, antar departementet at det vil være minimal interesse for å fortsette sparing i IPS-avtaler etter 2008-reglene.

Det arbeidstakeren har anledning til å betale inn selv til egen pensjonskonto, vil da være innskudd iht. innskuddspensjonsloven § 5-1 tredje ledd, jf. § 5-6. Dette forutsetter at innskuddsplanen for pensjonsordningen fastsetter at det skal betales slike innskudd fra arbeidstakerne. Det foreslås ikke endringer i disse reglene.

Det vises til lovutkastet § 3a-1 første ledd.

3.3.3 Krav til samtykke, informasjon mv.

Et spørsmål er om samling av pensjonsmidler på egen pensjonskonto skal være obligatorisk eller valgfritt. Valgfrihet er i utgangspunktet et gode. Det kan tenkes tilfeller der arbeidstaker vil ønske å beholde sine pensjonskapitalbevis fremfor å slå dem sammen med pensjonskapital i sin aktive innskuddsordning. Vedkommende bør da ikke nektes rett til å gjøre det, selv om arbeidsgrupperapporten tyder på at dette som regel ikke vil være lønnsomt for arbeidstakeren.

Det bør etter departementets vurdering ikke overlates til arbeidstaker selv å ta initiativet til å kreve at pensjonskapitalen samles på én konto. Departementet viser til at det per i dag er regler om adgang til å slå sammen pensjonskapitalbevis, som antakelig ikke benyttes i særlig utstrekning fordi det fordrer at arbeidstaker selv tar initiativet til en sammenslåing. Dersom sammenslåing til en egen pensjonskonto skal få utbredelse i praksis, kreves det i tilfelle at arbeidstakeren får konkret informasjon om rett til sammenslåing og blir bedt om å gjøre konkrete valg.

En av målsetningene med egen pensjonskonto er at arbeidstaker kan dra fordel av at forvaltningskostnadene i arbeidsgivers kollektive ordning som regel vil være lavere enn i en individuell ordning. Selv om arbeidstaker fortsatt skal dekke forvaltningskostnadene for sin tidligere opptjente pensjonskapital, vil forvaltningen ofte bli billigere. Arbeidstaker vil også spare kostnader ved å samle sin pensjonskapital på én konto fremfor å betale for administrasjon og forvaltning av flere pensjonskapitalbevis. Ettersom samling av midlene på én konto i de aller fleste tilfeller vil være det mest lønnsomme valget for arbeidstaker, foreslår departementet at hovedregelen skal være at midlene samles automatisk, uten at arbeidstaker behøver å ta aktivt stilling til dette.

I visse tilfeller vil imidlertid samling av midlene være til ulempe for arbeidstaker, for eksempel dersom arbeidstaker har valgt å plassere sine pensjonsmidler i billige indeksfond, mens arbeidsgiver har valgt en dyrere løsning hos sin pensjonsleverandør.

Departementet foreslår derfor at arbeidstakeren skal kunne reservere seg mot at midlene samles på konto hos arbeidsgiver. Det foreslås at arbeidsgivers pensjonsleverandør skal gi informasjon til arbeidstaker om at pensjonsmidlene fra tidligere opptjening vil bli overført til arbeidstakers pensjonskonto med mindre arbeidstaker gir beskjed om at han eller hun ikke ønsker dette (negativt samtykke). Det må samtidig informeres om hva samling av midlene innebærer, hvilke kostnader som vil påløpe for arbeidstaker mv.

For å unngå uheldige utslag av en regel om at midlene samles automatisk med mindre arbeidstaker reserverer seg, foreslås også at arbeidstaker når som helst skal kunne flytte midlene sine til en annen leverandør, eller flytte fra en egen pensjonsleverandør til en konto hos arbeidsgiver. Det bør også være mulig å flytte tidligere opptjent pensjonskapital uten å flytte midlene knyttet til opptjening i nåværende arbeidsforhold.

Departementet antar at informasjon om at midlene samles med mindre arbeidstaker reserverer seg, må gis ved hver ny ansettelse i en bedrift som har innskuddspensjonsordning.

Det vises til lovutkastet § 3a-1 første og tredje ledd og § 3a-3.

3.3.4 Deling av kostnader

Det foreslås at arbeidsgiver, som i dag, skal dekke forvaltningskostnadene knyttet til den opptjening som gjøres i nåværende arbeidsforhold. Arbeidstaker skal, som i dag, dekke forvaltningskostnadene knyttet til tidligere opptjening og individuell sparing.

Når det gjelder administrasjonskostnader, foreslår departementet at arbeidsgiver betaler for disse for ordningen samlet. Dette gir en enklere løsning enn dersom kostnadene skal fordeles mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Pris for administrasjon er som regel ikke avhengig av størrelsen på kapitalen. Det kan likevel tenkes at det påløper noe økte administrasjonskostnader fordi institusjonen må holde adskilte regnskaper for pensjonskapital fra nåværende og tidligere opptjening. Samtidig er det vanlig at forvaltningskostnader er degressive, dvs. at arbeidsgiver vil få lavere prosentvise forvaltningskostnader når pensjonskapitalen i ordningen øker. Arbeidsgiver vil dermed kunne få lavere forvaltningskostnader når pensjonskapitalen øker som følge av at de ansattes tidligere opptjente pensjonskapital tas inn i ordningen. Dette vil kunne oppveie eventuelle økte administrasjonskostnader.

Det vises til lovutkastet § 3a-1 annet ledd.

3.3.5 Valg av forvaltning

Samling av pensjonskapital på én konto vil etter forslaget her kunne gjennomføres i innskuddspensjonsordning som forvaltes med individuelt investeringsvalg for den

enkelte arbeidstaker (egen pensjonskonto), jf. innskuddspensjonsloven § 3-3. I slike ordninger må arbeidstaker velge investeringsprofil for sin pensjonskonto. Normalt har arbeidsgiver satt opp et gitt antall investeringsalternativer som arbeidstakeren kan velge mellom. Departementet antar at når arbeidstaker samtykker (ved negativt samtykke) i at pensjonsmidlene samles på én konto hos arbeidsgivers pensjonsordning, så samtykker han også i at alle pensjonsmidlene forvaltes i det investeringsalternativet han har valgt i arbeidsgivers pensjonsordning. Dette kan medføre at forvaltningen endres fra det investeringsalternativet arbeidstaker hadde valgt for det opprinnelige pensjonskapitalbeviset. Det foreslås at institusjonen skal gi arbeidstaker råd om sammensetningen av investeringsporteføljen tilpasset blant annet gjenstående tid til uttak av alderspensjon og størrelsen av midlene. Når medlemmet har nådd en alder med få år igjen til uttak av pensjon, skal institusjonen gi råd om risikoreduserende tiltak.

Det vises til lovutkastet § 3a-1 tredje ledd.

3.3.6 Arbeidstaker med flere ansettelsesforhold

Dersom arbeidstaker har flere arbeidsgivere, skal arbeidstakeren etter gjeldende rett meldes inn i pensjonsordningen hos hver enkelt arbeidsgiver og tjene opp pensjon i henhold til sin stillingsandel i det enkelte arbeidsforhold. I den grad de ulike arbeidsgiverne har innskuddspensjonsordninger, blir det spørsmål om hvordan forslaget om samling av pensjonskapital på én konto kan gjennomføres.

Departementet legger til grunn at tidligere opptjent pensjonskapital må kunne samles hos én arbeidsgiver, men at aktiv opptjening hos øvrige arbeidsgivere vil måtte fortsette som før. Departementet foreslår at tidligere opptjent pensjonskapital som standardløsning skal samles hos arbeidsgiver hvor arbeidstaker har størst stillingsandel, dersom arbeidstaker ikke reserverer seg mot dette. Dersom arbeidstaker har to like store stillinger (f.eks. to 50 prosent stillinger) foreslås at standardløsningen skal være at pensjonskapitalen samles der arbeidstaker har vært ansatt lengst.

Det vises til lovutkastet § 3a-1 fjerde ledd.

3.4 Egen pensjonskonto hos selvvalgt leverandør

3.4.1 Generelt

Det følger av modell 3 i arbeidsgruppens rapport at arbeidstaker skal kunne velge å samle sin pensjonskapital hos en annen pensjonsleverandør enn den arbeidsgiver har valgt. En arbeidstakers pensjonsmidler kan da forvaltes hos samme leverandør uavhengig av arbeidsforholdet til enhver tid. Dette kan av ulike årsaker være ønskelig for enkelte, f.eks. dersom man har en avtale med god forvaltning eller som er kostnadmessig gunstig. Arbeidstakeren er i tilfelle fortsatt medlem av arbeidsgivers

pensjonsordning, med de rettigheter som medlemskap gir. Arbeidstakers pensjonskapital antas derimot ikke å ville inngå i pensjonsordningens midler.

En avtale mellom arbeidstaker og en selvvalgt institusjon om forvaltning av pensjonskapitalen vil være en form for individuell pensjonsavtale. Kostnader til forvaltning og administrasjon antas å følge individuelle pristariffer.

Slik alternativet med selvvalgt leverandør er utformet i arbeidsgruppens rapport, kan arbeidstaker velge å forvalte både opptjening hos nåværende arbeidsgiver (aktiv opptjening) og opptjening fra tidligere arbeidsforhold hos den selvvalgte leverandøren. Under foreleggelsen av et utkast til høringsnotat for referansegruppen har det kommet innspill fra Finans Norge om at forvaltning av aktiv opptjening hos en selvvalgt leverandør vil gi betydelig kompleksitet blant annet i form av økte informasjonsstrømmer mellom pensjonsleverandørene, og at dette vil være klart kostnadsdrivende. I kapittel 3.4.2 nedenfor redegjøres det først for hvilken kostnadsfordeling departementet antar bør gjelde i en ordning med selvvalgt leverandør. I kapittel 3.4.3 redegjøres det nærmere for de praktiske og systemmessige utfordringer som bruk av selvvalgt leverandør for aktiv opptjening reiser. Deretter drøftes om alternativet med selvvalgt leverandør bør begrenses til å gjelde tidligere opptjening. I kapittel 3.4.4 behandles krav til informasjon og rådgivning til arbeidstaker, mens kapittel 3.4.5 behandler enkelte andre spørsmål.

3.4.2 Deling av kostnader

Etter departementets vurdering bør det være kostnadsnøytralt for arbeidsgiver om arbeidstaker velger å være tilsluttet den kollektive ordningen eller velger en egen pensjonsleverandør. Departementet antar derfor at arbeidsgiver bør dekke de kostnadene arbeidsgiver uansett ville ha hatt dersom arbeidstaker hadde valgt standardløsningen. Dette betyr at arbeidsgiver skal dekke kostnader til forvaltning av pensjonskapital arbeidstakeren har opptjent i arbeidsforholdet, etter samme sats som arbeidsgiver betaler i den kollektive ordningen. Arbeidstaker må dekke eventuelle merkostnader til forvaltning av disse midlene. Tilsvarende bør en eventuell besparelse som følge av at forvaltning i den selvvalgte institusjonen er billigere enn i den kollektive ordningen, tilfalle arbeidstaker. Arbeidstaker bør videre dekke forvaltningskostnader knyttet til tidligere opptjent pensjonskapital, samt administrasjonskostnader knyttet til sin avtale.

Arbeidsgiver må fortsatt dekke premie for innskuddsfritak ved uførhet. Departementet legger til grunn at denne premien på vanlig måte betales inn til den kollektive ordningen som forvaltes av arbeidsgivers pensjonsleverandør.

Det vises til lovutkastet § 3a-2 tredje ledd.

3.4.3 Gjennomføring av en ordning med selvvalgt leverandør

Dersom arbeidstaker velger egen leverandør som skal forvalte aktiv opptjening, legger departementet til grunn at arbeidsgivers pensjonsleverandør må beregne riktig innskudd og overføre dette til arbeidstakers pensjonsleverandør. Arbeidsgivers leverandør må innhente informasjon fra arbeidstakers leverandør om saldo for det som er opptjent i arbeidstakers aktive del. Basert på dette skal arbeidsgiver eller arbeidsgivers leverandør beregne hva det ville kostet å forvalte midler hos arbeidsgivers leverandør. Arbeidsgivers leverandør skal innkreve disse kostnadene fra arbeidsgiver og overføre disse til arbeidstakers leverandør. Arbeidstakers leverandør skal deretter fakturere sine administrasjonskostnader og eventuelle merkostnader for forvaltning, til arbeidstaker. Dersom arbeidstakers leverandør er billigere enn arbeidsgivers leverandør, skal differensen tilbakeføres til arbeidstaker.

Fra Finans Norge påpekes det at et system med valgfri leverandør for den aktive tjenstepensjonsordningen vil kunne være praktisk gjennomførbart på sikt, men vil gi betydelig kompleksitet blant annet fordi det må foretas en løpende utveksling av informasjon mellom pensjonsleverandørene. Finans Norge viser til at dette gjør at en ordning med selvvalgt leverandør for aktiv opptjening sannsynligvis blir betydelig mer kostbart totalt sett. Individuelt valg av leverandør for tjenstepensjonsordninger vil ifølge Finans Norge gi et betydelig mer komplekst pensjonssystem, økt administrasjon og operasjonelle kostnader sammenlignet med dagens innskuddspensjon, og vil virke klart kostnadsdrivende.

Fra Finans Norges side reises det spørsmål om den sentrale målsetningen med egen pensjonskonto – mer pensjon for pengene – oppfylles med en slik løsning. Det foreslås derfor at slik flytterett gjennomføres i en noe senere fase slik at leverandørene får tilstrekkelig tid til å utvikle alle nødvendige systemer for informasjonsflyt og administrasjon av slike ordninger. Inntil en slik flytterett er utredet bør individet uansett kunne flytte tidligere opptjent pensjonskapital.

Departementet er enig med Finans Norge i at dersom kostnadene ved å velge egen pensjonsleverandør for aktiv opptjening blir svært høye, vil det kunne motvirke noe av målsetningen for forslaget om egen pensjonskonto. Departementet ber om høringsinstansenes synspunkter på om adgangen til å forvalte pensjonsmidlene hos en selvvalgt leverandør inntil videre bør begrenses til å gjelde den del av pensjonskapitalen som knytter seg til tidligere opptjening, slik Finans Norge foreslår. Dette kan eventuelt gjennomføres slik at adgangen til å forvalte aktiv opptjening hos selvvalgt leverandør lovfestes, men først settes i verk på et senere tidspunkt. Det bes om synspunkter på dette.

Det vises til lovutkastet § 3a-2 første ledd.

3.4.4 Krav til informasjon og rådgivning

Det skal etter forslaget være opp til den enkelte arbeidstaker å vurdere om han eller hun ønsker å samle sine pensjonsmidler på en egen konto hos selvvalgt leverandør. Det er da viktig at arbeidstaker får informasjon om kostnadene ved dette, mulighetsrommet for investeringsprofil mv. Dette er informasjon som den valgte institusjonen må gi forut for avtaleinngåelsen. Departementet foreslår at institusjonen, før avtale inngås, skal opplyse om samtlige kostnader knyttet til avtalen og om binding av pensjonskapitalen i avtaleperioden. Institusjonen skal gi råd om sammensetningen av investeringsporteføljen tilpasset blant annet gjenstående tid til uttak av alderspensjon og størrelsen av midlene. Når arbeidstaker har nådd en alder med få år igjen til uttak av pensjon, skal institusjonen gi råd om risikoreduserende tiltak.

Departementet foreslår at institusjonen som forvalter den kollektive ordningen, skal gi informasjon om muligheten til å velge leverandør selv.

Det vises til lovutkastet §§ 2-7 tredje ledd og 3a-2 annet ledd.

3.4.5 Andre spørsmål

Departementet foreslår at innskuddspensjonslovens regler om forvaltning av midlene skal gjelde tilsvarende for egen pensjonskonto hos selvvalgt leverandør.

Dette betyr at reglene for forvaltning av pensjonskapitalen skal være de samme uansett om arbeidstaker har egen pensjonskonto hos arbeidsgiver eller i en selvvalgt institusjon. Det antas at reglene i lovens § 3-4 gir tilstrekkelig frihetsgrad til at arbeidstaker kan velge den investeringsprofil han eller hun ønsker.

Departementet foreslår at arbeidstaker når som helst skal kunne flytte midlene fra en pensjonskonto hos en selvvalgt leverandør enten til egen pensjonskonto hos arbeidsgiver eller til en annen selvvalgt leverandør.

Departementet antar at det mest hensiktsmessige vil være at arbeidstaker som har valgt egen leverandør, kan få senere opptjent pensjonskapital overført til konto hos den selvvalgte leverandøren, med mindre arbeidstaker gir beskjed om at han eller hun ikke ønsker dette. Departementet ber om synspunkter på om dette lar seg gjennomføre i forbindelse med arbeidstakers jobbskifter.

Det vises til lovutkastet § 3a-2 annet ledd og § 3a-3.

4 12-MÅNEDERS REGELEN

4.1 Gjeldende rett

Det følger av innskuddspensjonsloven § 6-1 annet ledd at medlemmet (arbeidstakeren) ved opphør av medlemskap beholder sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved

fratredelsen, med mindre medlemskapet da har vart kortere enn 12 måneder. Dette betyr at arbeidstakere som har vært ansatt mindre enn 12 måneder, ikke har krav på å få med seg sin opptjente pensjonskapital. Pensjonskapitalen blir i så fall tilbakeført til innskuddsfondet i pensjonsordningen, jf. § 9-2 d. Midlene i dette fondet kan arbeidsgiver benytte blant annet til å betale nye innskudd.

Lovbestemmelsen er ikke til hinder for at det fastsettes en lavere grense enn 12 måneder i pensjonsordningens regelverk, eventuelt at det ikke skal være en grense i det hele tatt.

4.2 Bakgrunn for forslaget

Arbeidsgruppen drøftet konsekvensene av å endre ulike opptjeningskriterier for pensjon (20 årsgrensen, krav til 20 prosent stilling, krav om 12 måneders ansettelse for å få med seg opptjent pensjon ved jobbskifte samt regelen om opptjening kun for inntekt over 1G).

Departementet mener det kan være gode grunner til å fjerne kravet om 12 måneders ansettelse for å få med seg opptjent pensjon. Kravet kan gi innelåsingeffekter i arbeidsmarkedet som i utgangspunktet er økonomisk uheldige.

Departementet viser til at det var praktiske og kostnadmessige forhold som i sin tid begrunnet en grense på 12 måneder. Opptjent pensjon fra arbeidsforhold under 12 måneder ble ansett å utgjøre en for liten sum til å forsvare utstedelse av et pensjonskapitalbevis med tilhørende fremtidige kostnader til forvaltning og administrasjon. Disse kostnadene har imidlertid blitt redusert over tid. Med forslaget om én pensjonskonto i kapittel 3, vil arbeidstakeren videre kunne slå sammen små pensjonskapitalbevis med øvrig innskuddspensjon. Da svekkes argumentet om høye kostnader.

Arbeidsgiverne vil i utgangspunktet bli påført økte kostnader når de ikke lenger får tilbakeført innbetalt pensjon for arbeidsforhold som varer kortere enn 12 måneder. Tall fra arbeidsgrupperapporten tilsier at foretakene isolert sett ville fått en kostnadsøkning på noe over 300 mill. kr i 2015 uten 12-månedersregelen. Tallet er basert på faktisk tilbakebetalt beløp fra fem selskaper i 2015 som følge av kortere medlemskap enn 12 måneder. Over tid kan arbeidsgivere som har en pensjonsordning utover minstekravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon, eventuelt tilpasse sine innskuddssatser for å holde utgiftene til pensjon uendret når arbeidstakere med arbeidsforhold under 12 måneder ikke lenger subsidierer de øvrige medlemmene i ordningen.

Et forslag om å oppheve 12-månedersregelen vil bidra til bedre pensjonsopptjening gjennom jobbskifter. Forslaget er dermed godt tilpasset arbeidstakere med hyppige bytter av jobb. Forslaget utfyller også forslaget om egen pensjonskonto, som vil bidra til

en mer kostnadseffektiv forvaltning også av mindre pensjonsbeholdninger. Departementet mener uansett det er vanskelig å forsvare et system der noen medlemmer i en pensjonsordning subsidierer de øvrige, når begrunnelsen for en slik regel er svekket.

NHO har i sitt innspill til utkastet til høringsnotat pekt på at ansatte fra andre land med korte og enkeltstående eller få arbeidsforhold i Norge, skal meldes inn i en innskuddspensjonsordning, gitt at de ikke kommer inn under unntaket for medlemskap for sesongarbeidere. For disse arbeidstakerne vil det med forslaget om å oppheve 12 måneders regelen bli utstedt pensjonskapitalbevis for svært små beløp. Fordi disse arbeidstakerne kun har enkeltstående arbeidsforhold i Norge, vil de ikke ha øvrige pensjonsmidler å slå disse midlene sammen med. Basert på tall for hvor mange sysselsatte som var registrert i Norge for opphold under seks måneder pr. fjerde kvartal 2016, anslår NHO at det kan være opptil 50 000 arbeidstakere hvert år som oppholder seg i Norge mellom 6 og 12 måneder, og dermed skal meldes inn i en innskuddspensjonsordning. NHO ber om at departementet vurderer det uhensiktsmessige i at pensjonskapitalbevis må utstedes i denne situasjonen.

Departementet er enig i at det for de som ikke har mulighet til å samle pensjonskapital på én konto vil være uhensiktsmessig å få utstedt pensjonskapitalbevis for så små beløp at midlene vil bli «spist opp» av kostnader. Departementet antar at det bør kartlegges nærmere hvilket omfang dette må forventes å få, og vil vurdere tiltak i lys av dette.

Departementet foreslår at arbeidstaker skal ha krav på å få med seg opptjent pensjonskapital uavhengig av lengden på arbeidsforholdet. Det vises til utkast til endring av § 6-1 annet ledd, § 6-2 første ledd og § 9-2.

5 OM HYBRIDPENSJON

Som nevnt i kapittel 3.3.2 vil pensjonskapital fra såkalte hybridordninger ikke kunne inngå i egen pensjonskonto etter reglene som foreslås i dette høringsnotatet. Forslagene i dette høringsnotatet gjelder derfor ikke for arbeidstakere som har hybridordninger.

Målsetningen med forslaget om egen pensjonskonto, som er mest mulig pensjon for hver sparte krone, gjør seg like mye gjeldende for hybridordninger som for innskuddsordninger, og det er etter departementets syn viktig at de to ordningene følger hverandre i regelverksutvikling. Departementet vil derfor komme tilbake med forslag om samling av pensjonsmidler for hybridordninger på et senere tidspunkt.

6 ØKONOMISKE, ADMINISTRATIVE OG LIKESTILLINGSMESSIGE KONSEKVENSER

Forslaget om å samle pensjonskapital på én pensjonskonto kan gi reduserte kostnader. Effekten er usikker, men kan, med utgangspunkt i prisopplysningene fra arbeidsgrupperapporten, samlet være i størrelsesorden inntil 800 mill. kr årlig, i hovedsak som følge av reduserte kostnader (og dermed økt pensjon) for pensjonskapitalbevis for arbeidstakerne. Den beregnede kostnadsreduksjonen utgjøres av om lag 500 mill. kr i reduserte årlige administrasjonskostnader som følge av at alle pensjonskapitalbevis slås sammen med egne pensjonskontoer, samt om lag hhv. 200 mill. og 100 mill. kr i reduserte forvaltningskostnader for pensjonskapitalbevis og innskuddspensjonsordninger som følge av at kapitalen forvaltes i større volum. I beregningen er det antatt en årlig pris for administrasjon av pensjonskapitalbevis på 450 kr, og at forvaltningskostnadene reduseres til 0,5 pst. av kapitalen, fra hhv. 1 pst. av kapitalen for pensjonskapitalbevis og 0,6 pst. av kapitalen for innskuddspensjonsordninger.

Den beregnede besparelsen kan ha et motstykke i noe lavere overskudd for pensjonsleverandørene, med mindre besparelsen for arbeidstakerne gjenspeiler stordriftsfordeler i administrasjon og forvaltning av pensjonskapital. Forslaget antas ikke å ha likestillingsmessige konsekvenser.

Forslaget om å oppheve 12-månedersregelen kan isolert gi arbeidsgiverne en kostnadsøkning på noe over 300 mill. kr årlig før eventuelle tilpasninger, basert på tall fra 2015. Dette motsvares av økte pensjonsrettigheter for arbeidstakerne.

Forslaget om å oppheve 12 månedersregelen antas å ville få noe større betydning i form av økte pensjonsrettigheter for kvinner enn for menn, ettersom kvinner oftere enn menn har midlertidig ansettelse. Dette ble påpekt i arbeidsgrupperapporten om egen pensjonskonto. Det er uttalt i rapporten at det ikke er gjort forsøk på å fordele den økte opptjeningen på kvinner og menn.

7 UTKAST TIL LOVENDRINGER

I lov 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) gjøres følgende endringer:

§ 2-1 annet ledd skal lyde:

(2) Retten til alderspensjon skal sikres ved årlige innskudd i samsvar med innskuddsplanen fastsatt i regelverket. Medlemmenes pensjonskapital skal forvaltes kollektivt med mindre det er opprettet en ordning med særskilte pensjonskonti for hver av medlemmene. Institusjonen forestår forvaltningen etter reglene i kapittel 3 *med mindre medlemmet har inngått avtale om at midlene skal forvaltes i en selvvalgt institusjon etter § 3a-2.*

I § 2-7 skal nytt tredje ledd lyde:

(3) Institusjonen skal gi arbeidstakerne informasjon som nevnt i §§ 3a-1 tredje ledd og 3a-2 annet ledd.

Någjeldende tredje ledd blir nytt fjerde ledd.

I § 3-3 skal tredje ledd lyde:

(3) Pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto kan bare flyttes til annen institusjon etter reglene i §§ 3a-2 eller 8-5.

Nytt kapittel 3a skal lyde:

Kapittel 3a. Sammenslåing av pensjonskapital og individuell forvaltning

§ 3a-1. Egen pensjonskonto hos arbeidsgiver

(1) Dersom medlemmet har egen pensjonskonto i henhold til § 3-3, skal pensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis fra annen innskuddspensjonsordning overføres til kontoen, med mindre medlemmet ikke samtykker i dette. Det samme gjelder pensjonskapital knyttet til pensjonskapitalbevis fra individuell pensjonsspareavtale etter lov om individuell pensjonsordning.

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

(3) Institusjonen skal informere medlemmene om at overføring til egen pensjonskonto etter første ledd, vil bli gjennomført med mindre medlemmet ikke samtykker til dette. Institusjonen skal informere om hva slik overføring innebærer for medlemmet, herunder om kostnader som skal dekkes av medlemmet. Institusjonen skal gi råd om sammensetningen av investeringsporteføljen tilpasset blant annet gjenstående tid til uttak av alderspensjon og størrelsen av midlene. Når medlemmet har nådd en alder med få år igjen til uttak av pensjon, skal institusjonen gi råd om risikoreducerende tiltak. Institusjonen skal også informere om retten til å inngå avtale med selvvalgt institusjon om forvaltning av midlene, jf. § 3a-2.

(4) Dersom arbeidstaker har flere arbeidsgivere, skal tidligere opptjent pensjonskapital overføres til den arbeidsgiver hvor arbeidstaker har størst stillingsandel eller til den arbeidsgiver hvor arbeidstaker har vært ansatt lengst, med mindre arbeidstaker ikke samtykker til dette. Kapittel 3a gjelder for øvrig tilsvarende.

§ 3a-2. *Egen pensjonskonto hos selvvalgt institusjon*

(1) Medlem som har egen pensjonskonto i henhold til § 3-3, kan inngå avtale med en selvvalgt institusjon om at denne institusjonen skal forvalte midlene knyttet til egen pensjonskonto. Pensjonskapital som nevnt i § 3a-1 første ledd skal inngå i egen pensjonskonto hos den selvvalgte institusjonen, med mindre medlemmet ikke samtykker i dette.

(2) Før avtale inngås skal institusjonen opplyse om samtlige kostnader knyttet til avtalen og om binding av pensjonskapitalen i avtaleperioden. Institusjonen skal gi råd om sammensetningen av investeringsporteføljen tilpasset blant annet gjenstående tid til uttak av alderspensjon og størrelsen av midlene. Når medlemmet har nådd en alder med få år igjen til uttak av pensjon, skal institusjonen gi råd om risikoreducerende tiltak. § 3-4 gjelder tilsvarende for den institusjonen arbeidstaker inngår avtale med.

(3) Foretaket dekker kostnader til forvaltning av den pensjonskapital medlemmet har opptjent i arbeidsforholdet, etter samme pristariff som i foretakets kollektive ordning. Medlemmet dekker eventuelle merkostnader knyttet til denne del av pensjonskapitalen. Eventuell besparelse som følge av at den valgte institusjonen har lavere kostnader enn den kollektive ordningen, tilfaller medlemmet. Medlemmet dekker også kostnader til forvaltning av tidligere opptjent pensjonskapital, og kostnader til administrasjon av avtalen.

§ 3a-3. *Flytting*

Arbeidstaker kan flytte pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto etter § 3a-1 til selvvalgt institusjon etter 3a-2. Flyttingen kan begrenses til å omfatte midler knyttet til tidligere opptjening. Pensjonskapital knyttet til egen pensjonskonto som angitt i § 3a-2 kan flyttes til annen selvvalgt institusjon eller til egen pensjonskonto hos arbeidsgiver som angitt i § 3a-1.

§ 5-7 oppheves.

I § 6-1 skal annet ledd lyde:

(2) Ved opphør av medlemskap beholder medlemmet sin rett til den pensjonskapital som er opptjent ved *fratredelsen*.

I § 6-2 skal første ledd lyde:

(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.

§ 9-2 skal lyde:

§ 9-2 *Midler i innskuddsfondet*

Innskuddsfondet skal tilføres:

- a. alle tilskudd til innskuddsfondet som omfattes av skatteloven § 6-46
- b. avkastning på midlene i innskuddsfondet etter § 8-4 tredje ledd
- c. avkastning på pensjonskapitalen i samsvar med § 3-2 annet ledd
- d. *for* meget forskuddsbetalt innskudd for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året.