

RAPPORT

PARTSSAMMENSATT

ARBEIDSGRUPPE

EGENSKAPER VED ULIKE
TJENESTEPENSJONSORDNINGER

Arbeidsgiverforeningen Spekter

LO Stat

9. mars 2020

1. Bakgrunn

I protokoll datert 3. februar 2017 vedrørende opprettelse av overenskomst ved LHL ble følgende avtalt:

Spekter og LO Stat konstaterer at partene i flere tilfeller har hatt ulikt syn i spørsmålet om fremtidig tjenestepensjon for virksomheter i Spekter. Det nedsettes en partssammensatt gruppe som skal undersøke de alternative pensjonsmodellenes egenskaper, ytelser og kostnader, vurdert opp mot virksomhetenes rammebetingelser og arbeidstakernes behov. Både ytelsespensjon, innskuddspensjon og hybridpensjon skal belyses. Siktemålet er å etablere felles kunnskap om faktiske forhold og skape økt gjensidig forståelse av hva som begrunner partenes forhandlingsposisjoner nå, samt inn mot de forestående prosessene i trepartssamarbeidet om hva som skal være fremtidens pensjonssystemer.

Partsarbeidet skal være avsluttet innen 1. mars 2018 og det skal skrives en rapport fra arbeidet.

2. Arbeidsgruppen

Arbeidsgruppen har bestått av representanter fra Spekters administrasjon og LO Stat.

Det er avholdt 2 møter i arbeidsgruppen i tillegg til at det er utvekslet synspunkter på epost. Følgende var tilstede på ett eller flere møter:

Fra Spekter: Bjørn Skrattegård
Stein Gjerding
Merete Lindland

Fra LO Stat: Steinar Fuglevaag
Renée Rasmussen
Ingerid Marie Utvik

På møtet den 12. november 2019 deltok fagsjef Bjørnar Seemann og salgssjef Ståle Nerland fra Sparebank 1 og redegjorde for egenskaper ved hybridpensjonsordningen

3. Egenskaper ved ulike tjenestepensjonsordninger

Tjenestepensjonsordningene i privat sektor er regulert i tre lover. Foretakspensjonsloven, Innskuddspensjonsloven og Tjenestepensjonsloven. Egenskapene ved disse ordningene er

nærmere beskrevet under. I tillegg er det i lov om obligatorisk tjenstepensjon fastsatt hvilket minimumsnivå det skal være i privat sektors tjenstepensjonsordninger.

A. Ytelsesordninger (Foretakspensjonsloven)

Ytelsespensjon skal omfatte alle ansatte i bedriften som har fylt 20 år, og som har minst 20 prosent stilling. Det kan fastsettes lavere alder/stillingsstørrelse i regelverket for den enkelte virksomhets ordning. En ytelsespensjonsordning kjennetegnes ved at nivået på pensjonen som regel fastsettes som en andel av den ansattes lønn ved opptjeningsalder. Det er lønnsnivået ved uttak, ytelsens forhåndsdefinerte størrelse samt medlemstid i pensjonsordningen som definerer ytelsen ved uttak.

Det er flere måter å definere ytelsesnivået på men det vanlige er at pensjonsutbetalingen sammen med beregnet alderspensjon fra folketrygden skal tilsvare en prosentandel av arbeidstakerens lønn, f.eks. 60 prosent av lønnen.

Beregning av pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget beregnes i utgangspunktet ut fra den lønn vedkommende mottar fra bedriften opp til 12 G. Det kan avtales andre beregningsmåter, herunder at det skal ses bort fra overtid, naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser og andre varierende og midlertidige tillegg. Tillegg som fremstår som faste skal medregnes i lønnen.

Premiebetaling

Arbeidsgiver betaler inn en årlig premie til pensjonsordningen som er tilstrekkelig til å sikre retten til pensjon som medlemmene av pensjonsordningen opptjener i løpet av det aktuelle året. Arbeidstaker kan også betale et tilskudd til pensjonsordningen, i tillegg til den premiebetaling arbeidsgiver står for. Dette tilskuddet kan være maksimalt 4 % av arbeidstakerens lønn.

Når det skjer lønnsendringer i løpet av året må det betales en særskilt engangspremie for dette, da dette innebærer en økning i forpliktelsene til alderspensjon.

Kontraktfastsatte ytelser for arbeidstakerne sikres gjennom at pensjonsinnretningen påtar seg en garanti for at midlene som er innbetalt til foretakspensjonsordningen, skal gis en bestemt årlig avkastning/rentegaranti. Pensjonsinnretningen har adgang til å kreve inn en årlig premie fra foretaket som skal reflektere risikoen for at pensjonsinnretningen klarer å oppfylle den årlige rentegarantien.

Ved siden av premieutgiftene, vil en ytelsesordning for de fleste virksomheter ha regnskapsmessige konsekvenser ved at aktuarberegnete fremtidige pensjonsforpliktelser må føres i balanseregnskapet og at årlige avsetninger føres i resultatregnskapet.

Hva skjer når den ansatte slutter?

Dersom den ansatte har vært medlem av pensjonsordningen i 12 måneder eller mer, beholder vedkommende sin rett til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve. Denne fripolisen utgjør et eget rettsforhold mellom den ansatte og pensjonsleverandøren.

En fripolise er en fullt betalt kontrakt. Dette innebærer at pensjonsleverandøren ikke har anledning til å kreve inn årlig premie for å kunne oppfylle rentegarantien knyttet til fripoliser, slik de har for løpende ytelsespensjonsordninger. Slik premie tas fra en administrasjonsreserve, som ble satt av ved utstedelsen av fripolisen.

Det er åpnet for at fripoliser kan gis med investeringsvalg slik at den enkelte fripoliseinnehaver selv kan bestemme hvordan midlene i fripolisen skal investeres. Dette medfører at pensjonsleverandørens rentegaranti bortfaller med mindre annet avtales. Dette innebære videre at kostnadene ved administrasjon og forvaltning av fripolisen må bæres av fripoliseinnehaveren.

Pensjonene skal årlig reguleres med midler tilført pensjonistenes overskuddsfond, men de kan ikke øke utover økningen i folketrygdens grunnbeløp. Regulering avtales som en del av forsikringsavtalen mellom arbeidsgiver og pensjonsleverandøren.

Om en ansatt dør vil pensjonskapitalen tilfalle de øvrige forsikrede, og bidra til å øke disses pensjoner.

Premiefritak

Premiefritak er en lovpålagt forsikringsdekning for alle som har ytelsespensjon. Denne innebærer at den ansatte sikres fortsatt sparing til alderspensjon ved arbeidsuførhet.

B. Innskudd (Innskuddspensjonsloven)

Innskuddspensjonsordningen skal omfatte alle ansatte i bedriften som har fylt 20 år, og som har minst 20 prosent stilling. Det kan fastsettes lavere alder/stillingsstørrelse i regelverket for den enkelte virksomhets ordning. Alle ansatte i samme tjenestepensjonsordning må ha samme type innskuddsplan.

Ordningen innebærer at arbeidsgiver betaler inn en viss prosent eller et visst beløp, beregnet på grunnlag av den ansattes lønn. Alle år med pensjonsopptjening teller med.

Beregning av pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget beregnes i utgangspunktet ut fra den lønn vedkommende mottar fra arbeidsgiver opp til 12 G. Det kan imidlertid fastsettes andre beregningsmåter ved at f.eks. enkelte tillegg og godtgjørelser ikke skal medregnes i pensjonsgivende lønn.

Pensjonssparingen må utgjøre minst 2 % sparing av lønn mellom 1 og 12 G. Maksimalsatsene er 7 prosent av lønn inntil 7,1 G og ytterligere maksimalt 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G.

Arbeidstaker kan også betale et tilskudd til pensjonsordningen, i tillegg til den premiebetaling arbeidsgiver står for. Dette tilskuddet kan være maksimalt 4 % av arbeidstakerens lønn, dog ikke mer enn det arbeidsgiver innbetaler.

Regulering av pensjon under opptjening

Pensjon under opptjening reguleres med avkastningen på pensjonsmidlene.

Hva skjer når den ansatte slutter eller dør?

Når den ansatte slutter, skal det utstedes et pensjonskapitalbevis. Forutsetningen er at den ansatte har vært medlem av innskuddspensjonsordningen i minst 12 måneder.

Et pensjonskapitalbevis inneholder den kapital den ansatte har fått tilført sin innskuddskonto i løpet av tiden vedkommende har vært medlem av tjenstepensjonsordningen hos arbeidsgiver.

Pensjonskapitalbeviset utgjør et selvstendig rettsforhold mellom den ansatte og pensjonsleverandøren, og det er innehaveren av beviset som er ansvarlig for kostnadene. Pensjonskapitalbeviset kan flyttes til andre pensjonsleverandører.

Dersom en ansatt dør, tilfaller pensjonskapitalen normalt de etterlatte.

Pensjonsutbetaling

Størrelsen på den enkelte ansattes pensjon avhenger av hvor stor saldo det er på vedkommendes innskuddskonto når alderspensjonen skal tas ut. Saldoen består av innskuddene og den avkastningen det har vært på disse midlene i opptjeningsperioden.

Uttak kan skje når som helst mellom fylte 62 og 75 år, og pensjonen kan tas ut helt eller delvis. Det er også mulig å jobbe fullt ut ved siden av at man mottar alderspensjon.

Alderspensjon fra en innskuddspensjonsordning skal utbetales minst til fylte 77 år, men uansett ikke mindre enn 10 år.

Pensjonen reguleres med avkastningen på de oppsparte midlene.

Innskuddsfritak

Innskuddsfritak er en lovpålagt forsikringsdekning for alle som har innskuddspensjon. Denne innebærer at den ansatte sikres fortsatt sparing til alderspensjon ved arbeidsuførhet.

C. Hybridordninger (Tjenstepensjonsloven)

Pensjonsordningen skal omfatte alle ansatte i bedriften som har fylt 20 år og som har minst 20 prosent stilling. Det kan fastsettes lavere alder/stillingsstørrelse i regelverket for den enkelte virksomhets ordning.

Sparingen skjer ved å bygge opp en pensjonsbeholdning gjennom årlige innskudd. Innskuddene beregnes som en prosent av lønn, men for å sikre lik pensjon for kvinner og menn er det høyere sparing for kvinner. Det kan avtales at den enkelte ansatte skal betale en del av det årlige innskuddet. Alle år med pensjonsopptjening teller med.

Det mest vanlige i hybridordninger er å ha faktisk dødelighetsarv, dvs at når ansatt eller pensjonist dør går resten av pensjonsbeholdningen tilbake til fellesskapet. Dersom ordningen inneholder etterlattedekninger går resten av pensjonsbeholdningen i stedet til de etterlatte.

Beregning av pensjonsgrunnlaget

Pensjonsgrunnlaget beregnes i utgangspunktet ut fra den lønn som den ansatte mottar fra arbeidsgiver opp til 12 G. Det kan avtales andre beregningsmåter, herunder at det skal ses bort fra overtid, naturalytelse, utgiftsgodtgjørelser og andre varierende og midlertidige tillegg. Tillegg som fremstår som faste skal medregnes i lønnen.

Pensjonssparingen må utgjøre minst 2 % sparing av lønn mellom 0 og 12 G. Maksimalsatsene er 7 prosent av lønn inntil 7,1 G og ytterligere maksimalt 18,1 % mellom 7,1 G og 12 G. Arbeidstaker kan også betale et tilskudd til pensjonsordningen, i tillegg til den premiebetaling arbeidsgiver står for. Dette tilskuddet kan være maksimalt 4 % av arbeidstakerens lønn.

Merk at det skilles på årlige innskudd for kvinner og menn. Da kvinner har lengre forventet levealder, må det innbetales et høyere årlig innskudd for kvinner enn for menn.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for kostnadene i en hybridpensjonsordning.

Regulering av pensjon under opptjening

I hybridpensjonsordninger kan det velges mellom tre ulike garantiordninger:

- 1) For det første kan det velges en såkalt nullgaranti som innebærer at pensjonsleverandøren garanterer for at pensjonsordningens midler ikke reduseres som følge av negativt avkastningsresultat. Arbeidsgiver er uten risiko, men må betale pensjonsleverandøren for garantien.
- 2) Det kan velges en garantert årlig regulering av pensjonsbeholdningen. Slik regulering kan enten beregnes på bakgrunn av økningen i grunnbeløpet i folketrygden, alternativt i samsvar med den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i bedriften. Arbeidsgiver har risikoen, og der forpliktelsen kan innebære krav til regnskapsføring av aktuarberegnete kostnader.
- 3) En tredje mulighet er individuelt investeringsvalg hvor arbeidsgiver betaler den årlige sparingen mens den ansatte velger risiko og forventet avkastning av pensjonskapitalen. Arbeidsgiver er uten risiko.

Hva skjer når den ansatte slutter eller dør?

En ansatt som slutter i bedriften og blir meldt ut av pensjonsordningen beholder retten til pensjonsbeholdningen så lenge vedkommende har vært medlem i 12 måneder eller mer. Det utstedes et pensjonsbevis. Pensjonsbeviset utgjør et eget rettsforhold mellom innehaveren og pensjonsleverandøren.

Om en ansatt dør, vil pensjonskapitalen tilfalle de øvrige medlemmene i pensjonsordningene, og bidra til å øke disse pensjoner.

Pensjonsutbetaling

Størrelsen på alderspensjonen avhenger av hvor stor pensjonsbeholdning den ansatte har ved uttak av alderspensjon. Denne fordeles på forventet gjenstående levetid ut fra pensjonsordningens beregnede delingstall som gir summen av årlig pensjon.

Uttak kan skje når som helst mellom fylte 62 og 75 år, og pensjonen kan tas ut helt eller delvis. Det er også mulig å jobbe fullt ut ved siden av at man mottar alderspensjon. Alderspensjon fra en hybridpensjonsordning kan enten utbetales livsvarig, eller med opphør ved fylte 80 år. Uansett må pensjonen utbetales i minst 10 år. Det er vanlig å etablere livsvarige ordninger innenfor dette regelverket.

D. Offentlig tjenestepensjon

Med virkning fra 1.1.2020 er det foretatt vesentlige endringer i offentlig tjenestepensjon.

Arbeidstakere født før 1963 beholder tidligere ytelsesbaserte ordning som samordnes med ytelsene fra folketrygden. For arbeidstakere født t.o.m. 1958 er det gitt en individuell garanti om et samlet ytelsesnivå på 66 % fra tjenestepensjonen og folketrygden. For arbeidstakere født i 1959 – 1962 innføres gradvis levealdersjustering.

For arbeidstakere født i 1963 og senere er det innført en påslagspensjonsordning som kommer i tillegg til pensjonen fra folketrygden. Pensjonen levealdersjusteres. Den nye offentlige tjenestepensjonsordningen har mange fellestrekk med privat sektors ordninger etter tjenestepensjonsloven (hybridpensjon).

Hovedelementene i ordningen er:

- Alle år i jobb fram til 75 år skal gi pensjonsopptjening.
- Alderspensjonen skal tjenes opp med en grunnsats på 5,7 prosent av pensjonsgrunnlaget i inntektsintervallet 0–12 G og en tilleggssats på 18,1 prosent i inntektsintervallet 7,1–12 G.
- Den enkelte arbeidstakers pensjonsopptjening akkumuleres i en beholdning som i opptjeningsperioden skal reguleres med lønnsveksten i samfunnet.
- Alderspensjonen skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 75 år, og pensjonen skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.
- Ved uttak av alderspensjon beregnes årlig alderspensjon ved at pensjonsbeholdningen divideres med folketrygdens delingstall.
- Alderspensjonen fra tjenestepensjonsordningen skal reguleres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- De som har minst ett års samlet tjenestetid, får en oppsatt rett til alderspensjon fra påslagsordningen.

For arbeidstakere med særaldersgrense er det særskilte regler.

Virksomheter utenfor forvaltningen må påregne å regnskapsføre aktuarberegnete pensjonsforpliktelser også knyttet til påslagsordningen.

Ansatte født i 1963 eller senere skal ha en ny AFP-ordning som er utformet etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor. Det forutsettes at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt. Ansatte født før 1963 beholder eksisterende AFP-ordning for offentlig sektor.

4. Partenes vurderinger

Pensjonssystemet i Norge har vært i store endringer de siste 15 årene. Folketrygden ble endret fra 2011, vi fikk obligatorisk tjenstepensjon i privat sektor i 2006 og fra 2020 er offentlig tjenstepensjon lagt om for alle født fra 1963.

Endringene har vært ansett som nødvendig for å sikre nødvendige trygghet og sikkerhet for framtidige pensjoner, og de sentrale grepene med levealdersjustering og redusert indeksering er hovedgrepene i pensjonsreformen.

Omleggingen av folketrygden vil for mange yrkesaktive også øke betydningen av tjenstepensjonen. Dette for å sikre et tilstrekkelig inntektsnivå i pensjonisttilværelsen. Samtidig har tjenstepensjonssystemene både i privat og offentlig sektor blitt lagt om fra ytelsesbaserte opptjening, med krav om 30 års opptjening for full pensjon, til innskuddsbaserte med alleårsopptjening i tråd med arbeidslinjas intensjoner.

Private ytelsespensjoner etter foretakspensjonsloven er under utfasing, og er i dag ikke et aktuelt produkt for nye pensjonsavtaler.

Også ytelsespensjonen i offentlig sektor er under utfasing. Fra 2020 er det kun ansatte født i 1962 og tidligere som beholder bruttoordningen, mens ansatte født i 1963 og senere får et innskuddsbasert opptjeningssystem på beholdningsform. Når ansatte født i 1963 og senere blir pensjonister, vil de som tidligere få en livsvarig og kjønnsnøytral pensjon, basert på folketrygdens delingstall.

I privat sektor har rene innskuddspensjoner i stor grad erstattet ytelsesordningene, samt at alle som ble omfattet av obligatorisk tjenstepensjon fra 2006 ble meldt inn i innskuddsordninger.

Fra 2015 fikk vi Lov om tjenstepensjon, som ofte betegnes som hybridpensjon. Dette er fortsatt en innskuddsbasert tjenstepensjonsordning, men som har en forutsetning om differensierte opptjeningssatser for kvinner og menn, for å kunne sikre livsvarige pensjoner for begge kjønn selv om forventet levealder er ulik.

Partene har gjennom arbeidet med protokollteksten av 3.2.2017 kartlagt forskjellene i de ulike tjenstepensjonsordningene. Hovedforskjellene ligger i hvordan forskjellene i forventet

levealder mellom kvinner og menn håndteres, om det skal gis garanti for livsvarig pensjon, hvem som har ansvaret for avkastning og regulering, samt regnskapsregler.

De regnskapsmessige forskjellene mellom innskudds- og hybridpensjon vil avhenge av hvilken garanti som gis under opptjeningstiden når det gjelder regulering. Dersom det avtales individuelt investeringsvalg, vil forskjellene mellom hybridpensjon og innskuddspensjon være små.

Hovedforskjellen i kostnad mellom innskudds- og hybridpensjon er tilleggssatsen som skal sikre livsvarig pensjon for begge kjønn, uavhengig av ulik forventet levealder.

Det har tidligere vært noe usikkerhet om hybridpensjon vil få et tilstrekkelige omfang. Markedsandelen er fortsatt lav og det er fortsatt bare to tilbydere, men antallet forsikrede er nå oppe i et omfang som gjør det sannsynlig at løsningen vil kunne tilbys der hvor løsningene avtales/ønskes.