

NOU 2009: 13

Brede pensjonsordninger

Utvalgsleder Jon M. Hippe

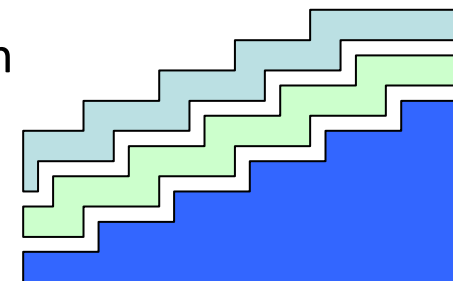
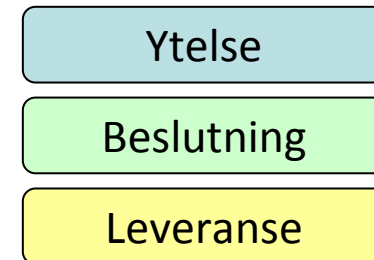
5. juni 2009

Oppdraget – utvalgets mandat

- Kartlegge private tjenstepensjonsordninger i Norge og i de øvrige nordiske land som grunnlag for å vurdere brede tjenstepensjonsordninger i Norge.
- Vurdere alternativer for å organisere et tjenstepensjonssystem som fremmer følgende hensyn:
 - Bedre innflytelse for arbeidslivets parter
 - Økt bruk av kjønns- og aldersnøytrale premier
 - Mobilitet i arbeidslivet
 - Lavere driftskostnader
 - Sikkerheten for pensjonsmidlene må ivaretas
- De nåværende økonomiske rammene skulle legges til grunn

Bakgrunn for arbeidet

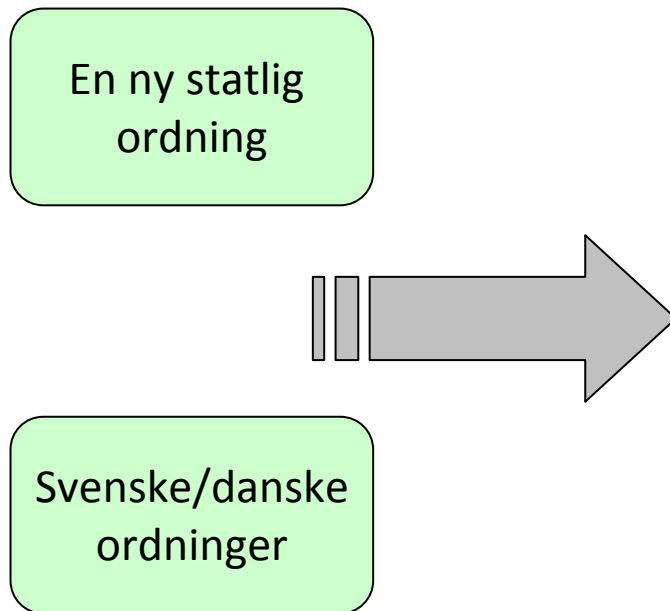
- Nordiske forskjeller
 - Grunnleggende likheter, men:
 - Tjenestepensjoner er ulikt organisert
 - Tariffavtalefesting
 - Store fellesordninger
 - Mer ensartede produkter
- Endringer i det norske tjenestepensjonsmarkedet
 - Innskuddspensjonsordninger omfatter 900 000 arbeidstakere
 - Ytelsespensjonsordninger omfatter 460 000 arbeidstakere
- Ny opptjeningsmodell i folketrygdens alderspensjon
- Ny AFP-ordning i privat sektor



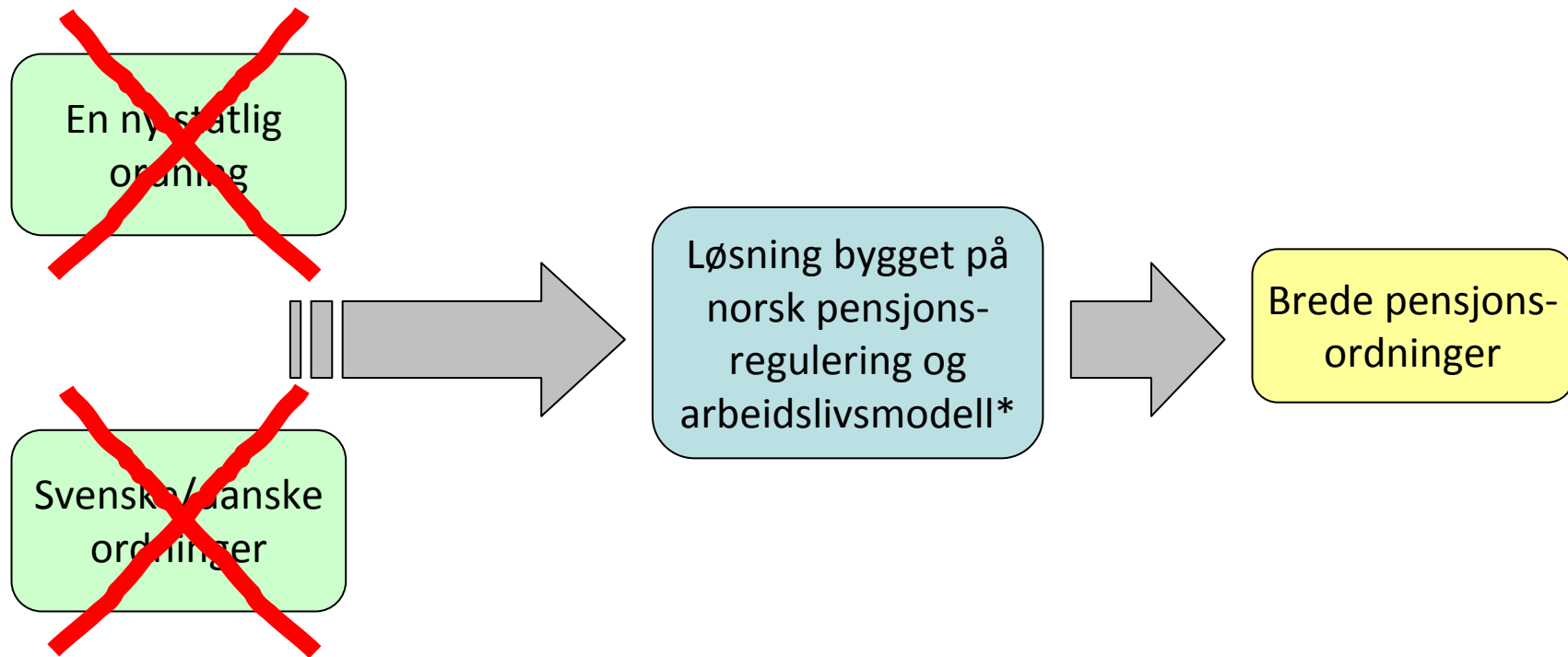
Fem norske utfordringer

1. Tilpasning til ny alderspensjon i folketrygden
2. Ønskelig med mellomløsninger mellom sluttlønnbaserte ytelsesordninger og innskuddsordninger
3. Sikre godt samspill, og dermed arbeidskraftsmobilitet, mellom ulike pensjonsordninger (folketrygd, AFP og tjenestepensjon)
4. Innflytelse fra arbeidstakere ved opprettelse og endring av tjenestepensjonsordninger
5. Økt effektivitet i leveransen av pensjonsprodukter

Veivalg for brede pensjonsordninger



Veivalg for brede pensjonsordninger



*Der alle skal være omfattet av pensjonsordningen i et foretak og ha forholdsmessige ytelser.

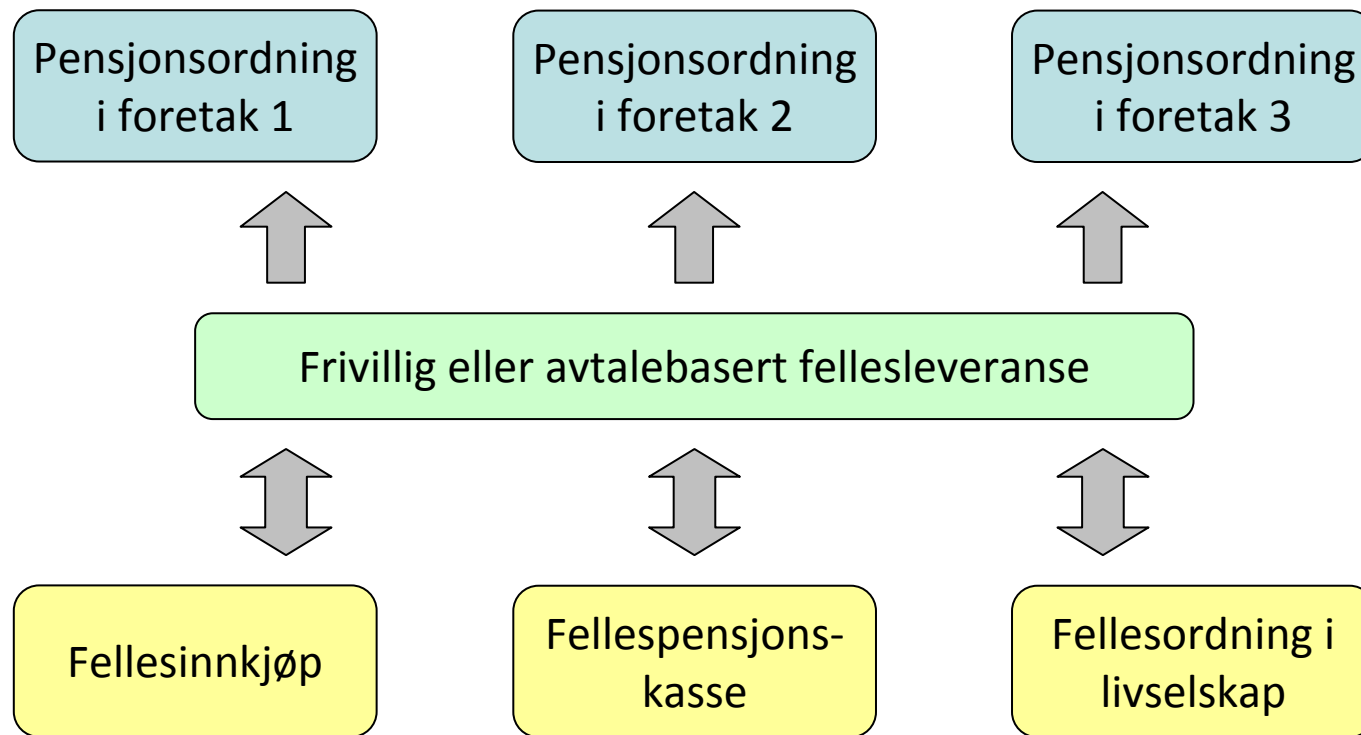
Hva er brede pensjonsordninger?

To dimensjoner:

1. Leveranse av pensjonsprodukter på tvers av flere foretak
2. Harmoniserte eller standardisert pensjonsprodukter i flere pensjonsordninger

	<i>Harmonisering</i>	<i>Standardisering</i>
<i>Fellesinnretning/ fellesordning</i>	Ulike produkter mellom ulike foretak i felles innretning/ordning	Ensartede produkter og felles leveranse (AFP-ordningen)
<i>Innkjøpsfellesskap</i>	Ulike produkter mellom foretak levert av uavhengig leverandør	Ensartede produkter, frivillig eller etter avtale (NHO-ordningen)

Nærmere om leveransedimensjonen



Nærmere om produktdimensjonen I

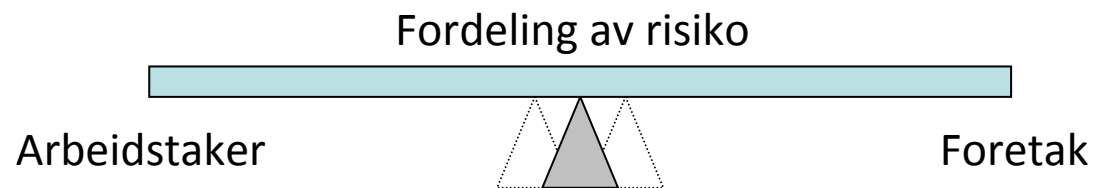
Hybride tjenstepensjonsordninger ligger mellom innskuddsordninger og sluttlønnbaserte ytelsesordninger i utforming (ytelsesbasert påslag som i folketrygden og AFP-ordningen)

Kombinerer «det beste fra to verdener»:

- Garanterte ytelser for arbeidstakerne
- Forutsigbarhet for foretakene, ingen videre forpliktelser etter innbetalt premie
- Kan for eksempel tjene opp rett til en viss andel av årets lønn i fremtidig pensjon, hvert år

Nærmere om produktdimensjonen II

- Beregningsrente og nullgaranti
- Lønnsregulering
- Regnskapsmessige virkninger
- Medflytting og medregning



Utvalgets anbefalinger

- Forslag og anbefalinger:
 - Ny hybridordning med stor grad av fleksibilitet i lovverket for tjenestepensjon
 - Selvstendig alternativ for foretak
 - Ledd i tilpasning til ny opptjeningsmodell i folketrygden
 - Samkjøres med nye regler for tilpasning til folketrygd – 2011
 - Vurdere å øke minstekravet til opphørende alderspensjonsytelsers varighet
- Påpekninger:
 - Innskuddsatser i innskuddsordninger kan være for lave
 - Ny AFP gir rettigheter bare til de som står i jobb

To illustrerende modeller

- Innskuddsordninger og innkjøpsfelleskap
 - Innskuddsordninger med innskuddssats på f.eks. tre prosent av lønn
 - Oppnår «bredde» ved at flere foretak går sammen om et innkjøpsfelleskap
 - Tariffavtalefesting hvis ønskelig av partene
- Hybridordninger og fellespensjonskasser
 - Hybridordninger som sikter mot et samlet ytelsesnivå ved fylte 62 år på 60 prosent av gjennomsnittslønn over yrkeskarrieren
 - Oppnår «bredde» ved at ordningene organiseres i fellespensjonskasse
 - En slik hybridordning vil kunne være like god eller bedre enn en tradisjonell ytelsesordning som sikter mot 66 prosent samlet pensjon ved 67 år, gitt jevn inntekt
 - Tariffavtalefesting hvis ønskelig av partene
 - System for lønnsregulering, medregning mv.

Hva nå?

- Umiddelbare endringsbehov i pensjonsreguleringen legger til rette for tilpasninger i foretak
- På sikt – arbeidslivets parter kan realisere fordeler ved bredere pensjonsordninger, følges av myndighetene i dialog med partene
 - Økt effektivitet, mobilitet og innflytelse
- Mål – bidrag til et enklere og mer helhetlig pensjonssystem