

**NORSK FORSIKRINGSJURIDISK  
FORENINGS PUBLIKASJONER**

**NR. 79**

**Erling Selvig**

Professor

**NORSKE TJENESTEPENSJONSORDNINGER I STØPESKJEEN:  
LOVREFORMEN 2000-2002**

Foredrag holdt på foreningens medlemsmøte  
29. november 2001



**Forord**

Norsk Forsikringsjuridisk Forening ble stiftet i 1934. Foreningens formål er å samle forsikringsjurister og andre interesserte til faglig meningsutveksling innenfor forsikringsrett og tilgrensende områder. Foreningen tar sikte på fire årlige møter med foredrag og etterfølgende diskusjon. Foreningen utgjør norsk seksjon av den internasjonale forsikringsorganisasjonen AIDA, og deltar også i nordiske og internasjonale AIDA møter og konferanser.

Styret i foreningen består idag av professor Trine Lise Wilhelmsen, formann, advokat Torill Wergeland, advokat Knut Riisa, advokat Jan-Fr. Rafen, advokat Thorleif Ellestad og advokat Ingrid Smedsrud. Foreningens sekretær er Ingerborg Altern Vedal. Henvendelse om medlemskap kan foretas til Ingerborg Altern Vedal, Nordisk Institutt for Sjørett, Karl Johans gt. 47, 0612 Oslo, 22 85 97 48. Fax 22 85 97 50.

En viktig del av foreningens virksomhet er å publisere artikler basert på møteforedragene. Foreningen har hittil publisert 78 publikasjoner. Disse sendes ut gratis til medlemmene, og kan også fås ved henvendelse til foreningens sekretær, jfr. ovenfor.

Norsk Forsikringsjuridisk Publikasjoner nr. 79 inneholder en artikkel skrevet av professor Erling Selvig fra Nordisk Institutt for Sjørett. Artikkelen er et resultat av hans mangeårige arbeid med ny lovgivning om pensjonsforsikring, og ble presentert som foredrag på møte i Norsk Forsikringsjuridisk Forening torsdag 29 november 2001.

Trine-Lise Wilhelmsen.

NB:

Det har vært endring i styret og sekretærfunksjon etter at forordet blei skrevet. All kontakt med foreningen skal nå skje til:

Rui & Tapper, Herkulesvegen 70, 2165 HVAM.

Telefon: 63906998, eller helst på e-post: [aldis.rui@c2i.net](mailto:aldis.rui@c2i.net)

NORSKE TJENESTEPENSJONSORDNINGER I STØPEKJEEN:  
LOVREFORMEN 2000-2002

Av professor dr. juris Erling Selvig

**INNHOLD**

- 1. Den nye lovgivning om kollektive tjenstepensjonsordninger**
- 2. Rettspolitiske hovedlinjer**
  - 2.1. Pensjonspolitiske perspektiver
  - 2.2. Pensjonssparing og livsforsikringsmarkedet
  - 2.3. Utviklingstrekk i sparemarkedet
- 3. Kollektive pensjonsordninger – fellestrekk og ulikheter**
  - 3.1. Trepartsforholdet
  - 3.2. Hovedmodeller
    - 3.21. Ytelsesbasert foretakspensjon
    - 3.22. Engangsbetalt foretakspensjon
    - 3.23. Innskuddspensjon
    - 3.24. Økonomiske forskjeller
    - 3.25. Parallele og kombinerte pensjonsordninger
    - 3.26. Noe om forholdsmessighetsprinsippet
  - 3.3. Fra standardprodukt til produktspekter og produktpakker
  - 3.4. Hvilken rolle får tariffavtalene?
- 4. Fondsbasering og investeringsvalg**
  - 4.1. Fondsbasering, avsetningskrav og forvaltningsrisiko
  - 4.2. Kapitalforvaltning med investeringsvalg
  - 4.3. Investeringsvalg og forsikringsvirksomhetsloven
- 5. Ny livsforsikringslovgivning**
  - 5.1. Drivkrefter – markedsmessige og rettslige
  - 5.2. Forslaget til ny livsforsikringslovgivning
    - 5.21. Økt konkurranse i livsforsikringsmarkedet
    - 5.22. En ny tilnæringsmåte: Et rammeverk for markedskonkurranse
    - 5.23. Andre hovedelementer i lovforslaget
  - 5.3. Forholdet til eksisterende porteføljer
- 6. Fra produkttariff til premieberegning etter produktkombinasjon**
  - 6.1. Generelt om pristariffer
  - 6.2. Endring av pristariffer

## 1. Den nye lovgivning om kollektive tjenstepensjonsordninger

Kollektiv livsforsikring har lenge stått for den klart største del av livselskapenes virksomhet i Norge. Målt i forvaltningskapital utgjør slik forsikringsvirksomhet omlag tre firedeler av den samlede virksomhet. Kollektive pensjonsordninger med ytelsesbasert tjenstepensjon med tilknyttede skattefordeler for bedrifter og arbeidstakere har lenge hatt den helt dominerende stilling på kollektivområdet.

Til tross for sin store betydning for samfunnet og forsikringsnæringen har tjenstepensjonsordningene ikke vært gjenstand for lovregulering før vi fikk de nye pensjonslovene i år 2000. De nye lovene gjelder pensjonsordninger i privat sektor, men derimot ikke kommunale pensjonsordninger i henhold til Hovedtariffavtalen i kommunal sektor. De tidligere regler for private pensjonsordninger var inntatt i en forskrift fra 1968 gitt med hjemmel i skatteloven. Denne forskriften fastsatte krav til utforming og innhold av pensjonsordningene som vilkår for at bedriftene skulle oppnå særskilte skattefordeler, først og fremst rett til fradrag for utgifter til pensjonsordningen og innbetalinger til premiefond. Vilkårene for skattegunstig behandling var innholdsmessig likevel preget av de sosial- og velferdspolitiske hensyn.

Regelverket fra 1968 er nå avløst av loven om foretakspensjon (lov 2000-03-24 nr. 16) som gjelder *ytelsesbaserte* pensjonsordninger. Forutsetningen er at loven også skal gjelde for tjenstepensjonsordninger etablert før loven trådte i kraft, og loven § 16-2 inneholder derfor en rekke overgangsregler. For det første gjelder en alminnelig frist på to år til å gjennomføre de nødvendige endringer i regelverket for eksisterende ordninger. Denne fristen utløper ved årsskiftet. For det annet er det fastsatt særskilte overgangsperioder på opp til 10 år for en del enkeltbestemmelser, bl.a. når det gjelder oppbygging av premiereserve til sikring av opptjente rettigheter og en del av reglene om medlemskap. Det er ut fra praktiske hensyn generelt lagt vekt på at overgangsperioden ikke skal bli for lang.

Det er dessuten gjennomført en helt ny og omfattende lovgivning om andre typer av pensjonsordninger, først lov om *innskuddspensjon* (lov 2000-11-24 nr. 81), og noe senere – ved lov 2000-21-12 nr. 107 – ble regler om *engangsbetalt foretakspensjon* innarbeidet i lov om foretakspensjon. Det ble samtidig gitt utfyllende regler i forskrift 2000-12-01 nr. 1212 til lov om foretakspensjon, og forskrift 2000-12-22 nr. 1413 til lov om innskuddspensjon. Dette lov- og forskriftsverket ble satt i kraft med virkning fra 2001-01-01, og utgjør nå til sammen et meget viktig regelverk både for arbeidslivets parter og for livsforsikrings- og finansnæringen. Praktisk sett vil imidlertid lov om foretaks-

pensjon først få betydning etter 2003-01-01, da den alminnelige overgangsperiode på to år utløper.

Begge pensjonslovene har senere fått to viktige påbygninger. Først ble det ved lover 2001-06-15 nr. 40 og 41 innført regler om *parallele* pensjonsordninger, dvs. en bedrift har adgang til å ha to ulike pensjonsordninger som arbeidstakere kan velge mellom (vertikal deling). I år er det ved lov 2002-06-07 nr. 17 gitt regler om *kombinerte* pensjonsordninger og dermed åpnet for at bedriften kan basere sin pensjonsordning for hele arbeidsstokken på en kombinasjon av to forskjellige pensjonsordninger (horisontal deling). Dermed er alle hovedelementene i lovformen på plass. Det kan likevel vise seg behov for endringer når regelverket for alvor kommer i bruk, men i så fall vil det nok dreie seg om justeringer og tilpasninger uten betydning for hovedlinjene i den nye pensjonslovgivningen. Et eksempel på dette er lov 2002-11-YY nr. XX som endrer reglene for innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon for å sikre kjønnsnøytralitet når det gjelder størrelsen av pensjonsytelsene.

I forbindelse med Ot. prp. nr. 33 (2001-2002) om kombinerte pensjonsordninger ble det også avklart at EU/EØS direktivenes regler om livsforsikring ikke er til hinder for at pensjonsordninger med innskuddspensjon etableres i livsforsikringsselskaper som kapitaliseringsprodukt eller livsforsikringsprodukt. Denne avklaringen er viktig for hele livsbransjen. Den betyr blant annet at også livselskapene kan tilby pensjonsordninger med innskuddspensjon basert på investeringsvalg uten rentegaranti, og det selv om det ikke knyttes overlevelsrisiko til pensjonskapitalen. Forutsetningen er i så fall at de forsikrede har rett (men ingen plikt) til å få konvertert pensjonskapitalen til pensjonsforsikring ved nådd pensjonsalder, se Ot. prp. nr. 33 s. 18 flg. Det er ventet at forskrift 1995-09-18 nr. 797 om inndeling av forsikringsklasser vil bli endret i samsvar med dette.

## 2. Rettspolitiske hovedlinjer

2.1. Pensjonspolitiske perspektiver. Pensjonslovsreformen 2000-2002 er utformet med henblikk på pensjonsordninger som skal gi ytelser i tillegg til folketrygd, dvs. såkalte *netto*-ordninger. Det tidligere regelverket fastsatte en hovedmal for slike pensjonsordninger, og tilsynsmyndighetenes produktkontroll førte til ytterligere standardisering av disse kombinerte spare- og risiko-produktene. Den nye lovgivningen åpner nå for at kollektive pensjonsordninger også kan utformes på andre måter. Lovverket innebærer i det hele gjennomslag for en langt åpnere holdning når det gjelder det offentlige produktkontroll på kollektivområdet. Helt sentrale velferdspolitiske prinsipper, f. eks. at alle arbeidstakere som hovedregel skal omfattes av pensjonsordningen, og at pensjonsytelsene skal være rimelig tilpasset lønnsforholdene, er videreført, men

generelt sett vil den offentlige styring av utformingen av skattefaviserte pensjonsprodukter bli langt løsere. Det er således bygget betydelig fleksibilitet inn i regelverket for hver av de tre hovedgruppene av pensjonsordninger som lovverket omhandler.

Denne tilnæringsmåten har sin bakgrunn blant annet i at det fra Stortingets side etter hvert er lagt større vekt på at flest mulig skal få tilbud om tjenestepensjonsordning, og et mangfold på pensjonsområdet ventes å få flere bedrifter til å se seg tjent med å etablere slik ordning. Det fremtrer som et velferdspolitisk dilemma at i og for seg vel begrunnede krav til innholdet av pensjonsordningene synes å ha ført til at store grupper av arbeidstakere blir stående utenfor det private pensjonssystemet. I dag er bare om lag en tredel av samtlige arbeidstakere i privat sektor dekket av tjenestepensjonsordninger. Dette lar seg vanskelig endre uten at bedriftenes handlingsrom på pensjonsområdet utvides.

Pensjon i arbeidsforhold er i våre dager en viktig del av de samlede lønns- og arbeidsvilkår som en bedrift tilbyr, ikke bare en sosialpolitisk velferdsordning for de ansatte. Den teknologiske utvikling og økt konkurranse krever at bedriftene har evne til omstilling og markedstilpasning. Restrukturering og rasjonalisering foregår etter hvert som en kontinuerlig prosess i alle deler av arbeidslivet, og behovet for mangfold og fleksibilitet er økt.

En side av denne utviklingen er at utformingen av bedriftenes pensjonsordninger er blitt et virkemiddel i konkurransen om kvalifisert arbeidskraft. I et stramt arbeidsmarked, preget av mobilitet, vil gode pensjonsordninger være viktig for å tiltrekke seg og holde på arbeidskraft med ønsket kompetanse. På den annen side er de tradisjonelle tjenestepensjonsordninger så vidt gode for arbeidstakerne at ordningene viser seg å bli for dyre for mange bedrifter. Redusert selskapskatt (fra 51 til 28 %) betyr også at bedriftene selv må bære en større del av kostnadene enn før – skattefordelene er ikke hva det var.

Mange bedrifter har derfor etter hvert fått en mer bevisst holdning til utformingen av sin pensjonsordning og til omfanget av pensjonskostnadene. De vil derfor foretrekke pensjonsordninger med kostnader som er lavere eller lettere lar seg forutberegne. Ordninger basert på innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon vil gi slike fordeler, og de åpner dessuten for forvaltning av pensjonskapital ved ulike former for investeringsvalg. Slike pensjonsprodukter er velkjente internasjonalt, og de nye pensjonslovene gjør nå tilsvarende produkter med skattegunstig behandling tilgjengelige i Norge.

Motstykket til at bedriftenes risiko reduseres er imidlertid at mer risiko blir overført på arbeidstakerne, noe som er vanskelig forenlig med hittil rådende holdninger på livsforsikringsområdet. Et hovedhensyn bak gjeldende offentlig-

rettslige regulering av kollektiv livsforsikring har vært å sikre de forsikredes rettigheter og rettstilling på en betryggende måte. Det er ikke til å unngå at mangfold på pensjonsområdet vil innebære at deler av det sikkerhetsnettet som pensjonsordninger tradisjonelt har utgjort for den enkelte, i noen grad svekkes. Eksempelvis er en nå gått bort fra kravet om livslang pensjon og har åpnet for opphør av ytelsene etter 10 år, og har også akseptert at finansiell risiko knyttet til forvaltningen av pensjonskapital legges på arbeidstakerne (nedenfor avsnitt 4.2).

Tilnæringsmåten til kollektive pensjonsordninger har således på få år forandret seg på ulike måter i forhold til hovedlinjene i Velferdsmeldingen i 1995-96 og Stortingets tilslutning til disse. Velferdsmeldingen rettet seg i stor grad inn mot de sosial- og velferdspolitiske vurderinger. Etter hvert har imidlertid økt utbredelse av pensjonsordninger blitt en sentral målsetning, og det er følgelig lagt betydelig vekt også på behovet for fleksibilitet og mangfold i pensjonsforhold. Den nye pensjonslovgivningen åpner derfor for nye pensjonsprodukter og for nye leverandører. Det er vanskelig å oppnå at nye grupper av arbeidstakere kommer inn under private pensjonssystemer, uten at en på denne måten i større grad åpner for medvirkning fra markedsmessige drivkrefter.

2.2. Pensjonssparing og livsforsikringsmarkedet. Det nye lovverket om kollektive pensjonsordninger medfører vesentlige endringer i livselskapenes rammebetingelser. Det er åpnet for markedsføring av et bredt spekter av kollektive pensjonsprodukter, hvert med vesentlige særtrekk og innbyrdes ulikheter. Det åpner også for økt konkurranse i pensjonsmarkedet. Virksomheten på kollektivområdet må ventes å bli langt mer sammensatt og variert enn hittil. Kollektiv livsforsikring er til dels endret i grunntrekkene, og dette vil få stor betydning for livselskapenes økonomiske og rettslige forhold.

I dette perspektiv kan de nye pensjonslovene betraktes som en første hoveddel av et nytt reguleringsregime for livselskapenes virksomhet. Et regime med forholdsvis streng produktkontroll er erstattet med et regelverk som åpner for konkurranse basert på et produktspekter tilpasset markedsutviklingen. Dermed blir det også behov for endringer i regelverket i lov om forsikringsvirksomhet slik at dette tilpasses livselskapenes virksomhet under åpnere markedsforhold. Denne sammenhengen mellom de nye pensjonslovene, den offentlige regulering av livselskapenes virksomhet, og deres konkurransesituasjon i forhold både til utenlandske foretak og til andre deler av finansnæringen kom klart frem under finanskomiteens behandling av lov om innskuddspensjon, hvor det ble uttalt blant annet (Innst. O. nr. 2 2000-2001):

”Komiteens flertall, alle unntatt medlemmene fra Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og representanten Steinar Bastesen, mener at den tradisjonelle

livnæringen vil komme i en konkurransemessig vanskelig situasjon i markedet for pensjonsprodukter med investeringsvalg dersom det ikke foretas endringer i virksomhetsreglene for forsikring. [...] Flertallet viser til at spørsmålet om virksomhetsregler i livsforsikring har sentral konkurransemessig betydning. [...] Flertallet viser til at Konkurranseflateutvalget blant annet tilrår at virksomhetsreglene i livsforsikring bør utformes slik at livselskapene blir konkurranse-dyktige i det framtidige sparemarkedet [...]. Flertallet vil understreke betydningen av at Konkurranseflateutvalgets tilrådninger knyttet til virksomhetsregler i livsforsikring følges opp så raskt som mulig.”

Ved behandlingen i Stortinget av Ot.prp. nr. 20 (2000-2001) om endringer i lov om foretakspensjon m.v. ved gjennomføringen av regler for pensjonsordninger med engangsbetalt foretakspensjon viste det samme flertallet i finanskomiteen til disse synspunktene, se Innst. O. nr. 39 (2000-2001). Også i Innst. O. nr. 85 (2000-2001) gir flertallet i finanskomiteen uttrykk for samme syn.

Arbeidet med pensjonslovgivningen ved århundreskiftet førte således til at det ble etablert en nær sammenheng mellom spørsmål knyttet til utformingen av regelverket for pensjonsordninger med skattefordel og den offentligrettslige regulering av livselskapers virksomhet, noe jeg kommer tilbake til nedenfor i avsnitt 5. Dermed ble det også skapt en felles møteplass hvor ulike interesser knyttet til utviklingen i pensjonsmarkedet og sparemarkedet for øvrig, krysset hevdeprinsipp fra sosial- og velferdspolitikken og fra lov- og forskrifts-verket for livsforsikring.

2.3. Utviklingstrekk i sparemarkedet. Det nye regelverket om kollektive pensjonsordninger er selvsagt vesentlig preget av utviklingen i næringslivet og arbeidsmarkedet generelt. Andre forhold har imidlertid også hatt stor påvirkningskraft, særlig strukturendringene i sparemarkedet og den internasjonale utvikling når det gjelder kollektive pensjonsordninger. En stadig sterkere drivkraft under arbeidet med de nye pensjonslovene synes således å ha vært hensynet til norske livsforsikringsselskaper og deres behov for produkttilpasning og konkurransekraft i markedet for langsiktig sparing.

Gjennom de senere år har deregulering, liberalisering, internasjonalisering og endret sparemønster bidratt til å skjerpe konkurransen innenfor finansnæringen og til å endre maktforholdene mellom de ulike typer institusjoner. En stadig større andel av de midler som tradisjonelt har vært plassert som banksparing, plasseres nå i verdipapirfond. Videre har konkurransen i sparemarkedet mellom fondsforvaltning og livsforsikringsprodukter med betydelig sparedel blitt stadig sterkere. Det aller meste av langsiktige sparemidler i dag plasseres i aksjer, obligasjoner og andre finansaktiva, bl.a. med den følge at verdiutvikling og avkastning i meget stor grad blir bestemt av utviklingen i verdipapirmarkedet,

hos oss og internasjonalt. Samtidig har demografiske endringer og andre forhold økt etterspørselen etter langsiktige spareprodukter, særlig pensjonsprodukter. Sparemarkedet anses derfor å være et marked i vekst, hvor mange aktører vil bygge ut og styrke sin stilling.

Pensjonssparing og ganske særlig kollektive pensjonsordninger er således blitt et vekstområde for sentrale grupper i finansmarkedet. Endringer i regelverket, eksempelvis innføring av innskuddsbasert og engangsbetalt pensjon og bruk av parallelle og kombinerte pensjonsordninger, gir i finans- og forsikringsnæringens øyne gode muligheter for produkttilpasning og markedsvekst. For livsforsikringsnæringen synes moderniseringen av pensjonslovgivningen også å ha vært et viktig ledd i en strategi for å bevare og styrke konkurranseevnen i forhold til både nasjonale og utenlandske konkurrenter i et sparemarked i sterkt utvikling. Markedsmessig handlefrihet er lenge blitt tillagt vesentlig større vekt enn tidligere, både innenfor finansnæringen og i næringspolitikken selv om utviklingen i verdipapirmarkedet i de to-tre siste år nok etter hvert også har frembragt mer nøkterne og realistiske holdninger.

I løpet av få år har vi altså vært vitne til betydelige endringer i sparemønstrene. Markedet for langsiktig sparing, herunder kollektiv og individuell pensjonsparing, er i meget stor grad blitt direkte eller indirekte knyttet til verdipapirmarkedet. Selve risikodekningen i pensjonsproduktene er kommet noe i bakgrunnen. Nye aktører og nye produkter har dermed kunnet ta opp konkurransen med livsforsikringsselskapene og sikre seg betydelige andeler i et marked som tidligere var så å si monopolisert av livselskapene. Vi kan også se tegn til at internasjonale aktører i større grad vil melde seg på banen, blant annet med utgangspunkt i en økende internasjonalisering av verdipapirmarkedene.

Det konkurransepress livsforsikringsnæringen har møtt som følge av utviklingen i sparemarkedet, er som ventet blitt tillagt vekt ved den avveining av kryssende hensyn som vil måtte ligge til grunn for den offentlige regulering på kollektivområdet. Livselskapenes konkurransesituasjon synes å ha fått atskillig betydning ved veivalgene. Økt vektlegging av hensynet til livselskapenes - og bedriftenes - handlefrihet vil prinsipielt også måtte føre til en viss nedtoning av den betydning hensynet til de forsikrede tradisjonelt er tillagt ved utformingen av forsikringslovgivningen hos oss. Sosial- og velferdspolitiske vurderinger kan da vanskelig gis samme gjennomslag som for ganske få år siden.

Holdepunkter for tendenser til et slikt skifte i vektlegging av de ulike hensyn på en del områder finner vi nå i Innst. O. nr. 2 (1999-2000) om lov om innskuddspensjon, særlig s. 10-11, jf. s. 22 og 40. En del av disse synspunktene gjentas i Innst. O. nr. 39, nr. 85 og nr. 110 (2000-2001) om endringene i lov om

foretakspensjon og innskuddspensjon ved lover 2000-12-21 nr. 107, 2001-06-15 nr. 40 og 41, og 2002-06-07 nr. 17.

### 3. Kollektive pensjonsordninger – fellestrekk og ulikheter

3.1. Trepartsforholdet. De kollektive pensjonsordninger er basert på forsikringskontrakter som etablerer et trepartsforhold. Avtalen inngås mellom selskapet og bedriften, og kostnadene ved pensjonsordningen dekkes derfor normalt ved årlig innbetaling fra bedriften av årets premie eller innskudd. Rettigheter og ytelser tilkommer imidlertid arbeidstagerne som de forsikrede, og selskapets forpliktelser bestemmes ut fra det de innbetalte premier og innskudd til enhver tid gir grunnlag for. Et hovedpoeng er dessuten at de rettigheter arbeidstakerne har opptjent til enhver tid skal være sikret ved midler som forvaltes av livsselskapet, atskilt fra bedriftens økonomi. Pensjonsordningen er således ”fondsbasert”.

Dette innebærer at en må skille mellom selskapets plikter overfor bedriften etter forsikringskontrakten og pliktene overfor arbeidstakerne etter regelverket for pensjonsordningen. En må videre – hva angår en arbeidstakers rettigheter vedrørende pensjon – også skille mellom hvilke forpliktelser selskapet har overfor arbeidstakerne og hvilke forpliktelser bedriften har overfor arbeidstakeren (arbeidskontrakten). Prinsipielt må en i dette trepartsforholdet legge til grunn at hver relasjon mellom to av partene er et eget rettsforhold. Normalt vil det imidlertid være samsvar mellom selskapets og bedriftens plikter overfor arbeidstakerne fordi de fleste arbeidskontrakter sikrer arbeidstakeren slik rett til pensjon som bedriftens pensjonsordning til enhver tid gir (Rt. 2001 s. 1193).

3.2. Hovedmodeller. Den nye pensjonslovgivningen opererer med tre hovedmodeller:

3.2.1. Ytellesbasert foretakspensjon i h.t. lov 2000-03-24 nr. 16 om foretakspensjon, senest endret ved lover 2001-06-15 nr. 40 og 41 og 2002-06-07 nr. 17. Karakteristisk for denne ordningen er at:

- (1) pensjonsytelsene for de enkelte arbeidstakere fastsettes i henhold til en ytelsesplan, og opptjente rettigheter til enhver tid er garantert av selskapet,
- (2) ordningen vanligvis omfatter også uføre- og etterlatteytelser,
- (3) pensjonsytelsene beregnes ut fra lønn og tjenestetid. Ved lønnsøkning medregnes tidligere tjenestetid. Dette innebærer at både ytelsen og premie for den enkelte arbeidstaker stiger til dels sterkt med levealderen og lønnsutviklingen,
- (4) premien beregnes normalt for hver arbeidstaker etter det beregningsgrunnlag som gjelder for pensjonsordningen. Bedriftens pensjonskostnad

vil vanligvis variere en god del fra år til år, særlig som følge av endringer i arbeidsstokk og lønnsnivå,

- (5) den enkeltes pensjonsytelse blir beregnet etter lønnsnivået ved nådd pensjonsalder,
- (6) pensjonsytelsene til de forsikrede påvirkes ikke av avkastningen ved forvaltningen av pensjonsordningens midler. Avkastningsnivået over tid vil derimot ha direkte betydning for bedriftens netto pensjonskostnader. Forvaltningsrisikoen er tradisjonelt delt mellom selskapet og bedriften. Selskapet svarer for at avkastningen minst tilsvarende den rente premiene er beregnet ut fra (beregningrenten), og bli faktisk avkastning høyere, får bedriften rett til overskudd, som tilføres premiefondet,
- (7) forvaltningsrisikoen - hvis pensjonsordningens midler forvaltes som egen investeringsportefølje med investeringsvalg – må i sin helhet bæres av bedriften via premiefondet etter reglene i lov om foretakspensjon § 11-1 fjerde ledd. I forhold til arbeidstakerne vil imidlertid den selskapsgaranterte ytelsesplan fortsatt gjelde også i slike tilfelle.

3.2.2. Engangsbetalt foretakspensjon i h.t. lov om foretakspensjon som ble endret ved lov 2000-12-21 nr. 107 og senere ved lover 2001-06-15 nr. 40 og 41, 2002-06-07 nr. 17 og 2002-11-YY nr. XX. Karakteristisk for denne ordningen er at:

- (1) pensjonsordningen omfatter en innskuddspremieplan som fastsetter hvor store innskuddspremier bedriften hvert år skal betale, vanligvis fastsatt i prosent av lønn, likevel slik at det etter lov 2002-11-YY nr. XX kan/skal betales høyere innskuddspremie for kvinner for å sikre likt ytelsesnivå for kvinner og menn,
- (2) samlet pensjon ved oppnådd pensjonsalder vil bero på summen av de ytelser som de årlige kjøp av pensjonsrettigheter betinger (årlige fripoliser) og for øvrig på den avkastning utover beregningrenten som årlig tilføres pensjonskapitalen i forsikringsfondet. Slik meravkastning vil gi grunnlag for tillegg til ytelsene.
- (3) lønnsøkning fører til økning av innskuddspremien for den enkelte arbeidstaker fra og med tidspunktet for lønnsøkningen uten noen form for medregning av tidligere tjenestetid. Ved oppnådd pensjonsalder vil ytelsene utgjøre summen av de rettigheter som en arbeidstaker er sikret hvert år i løpet av sin yrkesaktive periode.
- (4) oppsamlet pensjonskapital kan forvaltes som egen investeringsportefølje med den følge at arbeidstakerne tilføres all avkastning, men også bærer risikoen for resultatet av kapitalforvaltningen. I så fall bestemmes pensjonsytelsen ved nådd pensjonsalder ut fra samlet pensjonskapital (premiereserve) på dette tidspunkt.



- (5) pensjonsordningen kan utbygges ved uføre- og etterlatteytelser etter reglene i lov om foretakspensjon, men det gjenstår å se om dette vil bli vanlig.

3.23. *Innskuddspensjon* i h.t. lov 2000-11-24 nr. 81 om innskuddspensjon, senest endret ved lover 2001-06-15 nr. 40 og 41, 2002-06-07 nr. 17 og 2002-11-YY nr. XX. Slike pensjonsordninger kan etableres i livsforsikringselskaper dels som et kapitaliseringsprodukt og dels som kollektiv livsforsikring (se foran avsnitt 1), men innskuddspensjon uten forsikringselementer kan også etableres i andre finansinstitusjoner. Karakteristisk for denne ordningen er at:

- (1) arbeidstakerne skal i yrkesaktiv periode opparbeide alderspensjonskapital ved årlige innskudd fra bedriften. I Innst. O. nr. 2 (1999-2000) s. 29 gikk flertallet inn for en ordning som vil gjøre det mulig med årlige variasjoner av innskuddenes størrelse, og en slik ordning er nå innført i lovens § 5-1 ved endringslov 2001-06-15 nr. 41,
- (2) de årlige innskudd fra bedriften fastsettes i henhold til en innskuddsplan for pensjonsordningen, normalt som en prosent av lønn til enhver tid. Også her kan det betales høyere innskudd for kvinner. Lønnsøkning får således virkning bare for etterfølgende innskudd,
- (3) årlig avkastning av alderspensjonskapitalen til enhver tid skal tilføres den enkelte arbeidstakers pensjonskapital,
- (4) alderspensjonskapitalen skal ved oppnådd pensjonsalder benyttes til kjøp av pensjonsforsikring med en minste løpetid eller til annet opplegg for årlige utbetalinger av årlige ytelser. I regelverket kan det fastsettes at pensjonskapitalen skal konverteres til pensjonsforsikring. Størrelsen av pensjonsytelsene vil i alle tilfelle bero på innbetalte innskudd og – i stor grad – på avkastning ved forvaltningen av oppsamlet kapital,
- (5) ved førtidig død skal arbeidstakerens opptjente pensjonskapital benyttes til etterlattepensjoner, eventuelt tilfalle dødsboet,
- (6) alderspensjonskapitalen kan forvaltes som egen investeringsportefølje med investeringsvalg med den følge at arbeidstakerne tilføres all avkastning, men også bærer risikoen for resultatet av kapitalforvaltningen,
- (7) pensjonsordningen kan utbygges med vanlig uføre- og etterlattedekninger etter reglene om foretakspensjon, men det gjenstår å se om dette blir vanlig.

3.24. *Økonomiske forskjeller*. Sett fra bedriftens og arbeidstakerenes side er det økonomisk en vesentlig forskjell mellom, på den ene side, pensjonsordninger med ytelsesbasert foretakspensjon og, på den annen side, pensjonsordninger basert på innskuddspensjon eller engangsbetalt pensjon.

Ved ytelsesbasert foretakspensjon er regelen at bedriften hvert år skal betale det premiebeløp som, sammen med beregnet avkastning av oppsamlede midler, er påkrevet for å fondssikre de pensjonsrettigheter som etter lønnsnivå og tjenestetid til enhver tid er opptjent i henhold til den forhåndsfastsatte ytelsesplanen. Samlet årlig premie vil derfor endre seg fra år til annet, og premien for den enkelte arbeidstaker vil dessuten normalt stige vesentlig med lønnsutviklingen og lengden av opptjeningstiden for arbeidstakeren. Pensjonsytelsene etter ytelsesplanen varierer imidlertid ikke med faktisk oppnådd avkastning, og avkastning ut over det nivå premieberegningen bygger på vil tilfalle bedriftens premiefond og pensjonistenes overskuddsfond. Dette har betydning for bedriftens netto pensjonskostnader over tid, men bedriftens årlige pensjonskostnader vil likevel kunne variere betydelig fra år til annet og lar seg vanskelig forutberegne.

Innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon bygger derimot på prinsippet om at bedriftens årlige innbetalingsplikt skal være forhåndsfastsatt i en innskuddsplan, men all avkastning vil normalt bli tilført pensjonskapitalen. Bedriftens årlige pensjonskostnader kan derfor forutberegnes. Pensjonsytelsene til den enkelte arbeidstaker vil derimot først bli bestemt ved nådd pensjonsalder ut fra innbetalt beløp og avkastningen ved forvaltningen av kapitalen frem til pensjonsalderen. I disse pensjonsordningene vil heller ikke tjenestetid i bedriften få særskilt betydning for pensjonsytelsene ut over den indirekte betydning som følger av at premie og innskudd betales på årsbasis og at avkastning årlig tilføres pensjonskapitalen.

3.25. *Parallele og kombinerte pensjonsordninger*. Lovgivningen om foretakspensjon og innskuddspensjon overlater til den enkelte bedrift å velge hvilken type av pensjonsordning den vil etablere for sine ansatte. Opprinnelig var imidlertid forutsetningen at en bedrift bare kunne ha en pensjonsordning, og at samtlige arbeidstakere i bedriften skulle omfattes av denne. Lovendringer i 2001 og 2002 viser at begge disse forutsetningene nå er forlatt.

I forbindelse med Stortingets behandling av lov om innskuddspensjon ble Regjeringen bedt om å utarbeide regler for "parallele" pensjonsordninger slik at arbeidstakerne i en bedrift etter eget valg fordeles (vertikalt) mellom to ulike pensjonsordninger, f. eks. foretakspensjon og innskuddspensjon. Ved endringslov 2001-06-15 nr. 41 ble nye regler om parallelle ordninger tatt inn i lov om foretakspensjon §§ 2-9 flg. og lov om innskuddspensjon §§ 2-10 flg.

Stortinget ba også om en utredning av spørsmål knyttet til såkalte "kombinerte" ordninger, dvs. hele arbeidsstokken i en bedrift er medlemmer av to forskjellige, men "sammenkoblede" pensjonsordninger. Dette vil kunne være aktuelt i form av en kombinasjon av foretakspensjon som hovedordning og innskuddspensjon

eller engangsbetalt pensjon som tillegg på toppen (horisontal oppdeling). Av frykt for at regelverket ville bli alt for komplisert, avsto departementet i første omgang fra å fremme forslag til nye lovregler på dette området. Stortingsflertallet var imidlertid av en annen oppfatning og ba på nytt om å få lovforslag om kombinerte ordninger for Stortinget, se Innst. O. nr. 110 (2000-2001) s. 14. Forslag til lovregler om kombinerte pensjonsordninger ble fremsatt i Ot. prp. nr. 33 (2001-2002) og er nå vedtatt ved lov 2002-06-07 nr. 17. Bestemmelsene er plassert i lov om foretakspensjon § 2-12, jfr. lov om innskuddspensjon § 2-13.

3.26. Noe om forholdsmessighetsprinsippet. Det har lenge vært et sentralt krav til ytelsesbaserte pensjonsordninger at pensjonsplanen skal utformes slik at forholdet mellom de enkelte arbeidstakers samlede pensjonsytelser fra pensjonsordningen og folketrygden blir rimelig ut fra lønn og tjenestetid. De samlede ytelser skal heller ikke utgjøre en høyere prosentdel av lønnen for arbeidstakere med høyere lønn enn for arbeidstakere med lavere lønn. Disse reglene fremgår nå av lov om foretakspensjon § 5-3. Det har vist seg vanskelig å gjennomføre et tilsvarende krav om forholdsmessighet innefor pensjonsordninger basert på innskuddspensjon.

Pensjonsytelsene fra ordninger med innskuddspensjon vil variere med både størrelsen av innskuddene og den avkastning som oppnås ved forvaltningen av opptjent pensjonskapital til enhver tid. Det må dessuten tas hensyn til at den prosentvise betydning av ytelsene fra folketrygden vil avta med størrelsen av lønnen. Det er derfor nesten umulig å oppnå at samlet pensjon for de enkelte arbeidstakere kommer til å utgjøre den samme prosentvise del av sluttlønn. Lov om innskuddspensjon § 5-2 inneholder derfor et meget enklere forholdsmessighetsprinsipp knyttet til størrelsen av innskuddene som andel av den enkelte arbeidstakers lønn til enhver tid. Det fremgår av Ot. prp. nr. 71 (1999-2000) s. 78 flg. at pensjonsytelsene i slike pensjonsordninger vanskelig lar seg forutberegne, og at man derfor må akseptere at de samlede pensjonsytelser for de enkelte arbeidstakere vil kunne bli prosentvis forskjellige.

Etablering av parallelle eller kombinerte pensjonsordninger i en og samme bedrift skaper ytterligere vanskeligheter for utforming og gjennomføring av et vanlig forholdsmessighetsprinsipp. Dette preger også de nye lovreglene om slike pensjonsordninger. De viser at forholdsmessighetsprinsippet nå reelt er erstattet av et krav om at urimelig forskjellsbehandling mellom arbeidstakerne skal unngås, se lov om foretakspensjon §§ 2-9(2) bokstav c) og 2-12(2) bokstav c), jfr. lov om innskuddspensjon §§ 2-10(2) bokstav c) og 2-13.

3.3. Fra standardprodukt til produktspekter og produktpakker. Kollektiv tjenestepensjonsforsikring har tradisjonelt fremstått som et standardprodukt,

strengt utformet og produktkontrollert ut fra sosial- og velferdspolitiske hensyn. Den nye pensjonslovgivningen bryter altså med dette på flere måter. Det er ventet at produktutvikling og aktiv markedsføring fra livbransjens og andre leverandørers side nå vil gi bedriftene tilgang til et langt bredere produktspekter. Bedriftene vil også i større grad enn tidligere kunne gjøre bruk av "skreddersøm" ved valg av pensjonsordning for sine arbeidstakere.

Også på arbeidstakersiden må en vente tendenser til individualisering. Pensjonslovgivningen åpner for bruk av individuelle pensjonskonti i kollektive innskuddsordninger, se lov om foretakspensjon §§ 11-1a og 11-2 og lov om innskuddspensjon § 3-2a og 3-3. Dette vil bety at viktige oppgaver knyttet til kapitalforvaltning, fordeling av avkastning og avkastningsrisiko blir overført til hver enkelt av de forsikrede arbeidstakere. Direkte kunderelasjoner vil dermed også etableres mellom livselskapene og de forsikrede.

En må videre regne med at den tradisjonelle direkte forbindelsen mellom livselskapene og bedriftene som kundegruppe kan bli svekket eller brutt som følge av at nye aktører vil innta posisjoner som selvstendige mellomledd i markedet og basere sin virksomhet i hovedsak på under- og delleveranser fra livselskaper som produktprodusenter. Slike mellomledd vil til dels kunne overta markedsføringsoppgaver som hittil har vært utført av en voksende forsikringsmeglerbransje. Dersom distribusjon av pensjonsprodukter i forhold til de viktige kundegruppene utvikler seg langs de mønstrene som er velkjente fra andre deler av finansmarkedet og næringslivet for øvrig, vil dette kunne fremkalle viktige strukturendringer i livbransjen. Dessuten vil en slik utvikling kreve tilpasninger i den offentlige regulering av livsforsikring dersom en vil unngå at regelverket i seg selv vil innvirke på konkurranse mellom de ulike grupper av aktører. I et åpent marked forutsetter effektiv konkurranse at samtlige aktører er undergitt det samme reguleringsregime.

Det gjenstår å se hvordan de muligheter til variasjon og individualisering som den offentlige regulering nå åpner for, vil bli benyttet i praksis. Mye vil bero på hvilken *markedsstrategi* de ulike livsforsikringselskaper velger å følge. Det er langt fra gitt at det enkelte selskap vil, eller vil være i stand til, å engasjere seg over hele produktspekteret. Det vil i så fall være en meget krevende oppgave å etablere det ressursgrunnlag som selskapet må ha, og dessuten sikre at organisasjonen har nødvendig bred og allsidig kompetanse. En må derfor vente at selskapene vil velge ulike strategier for sin virksomhet på kollektivområdet.

3.4. Hvilken rolle får tariffavtalene? Det er her også grunn til å merke at pensjonsspørsmål i privat sektor hittil så å si ikke har vært gjenstand for regulering i tariffavtaler her i landet. Situasjonen i våre naboland er i så måte en ganske annen. Det kan derfor ikke utelukkes at endringer i den offentlige



regulering kan fremkalle en tilsvarende praksis hos oss - i offentlig sektor er den allerede velkjent. I så fall vil den adgang til variasjon og individualisering som lovgivningen nå åpner for, kunne bli motvirket gjennom en standardisering - eller begrensning av graden av individualisering på pensjonsområdet - ved utbygging av tariffavtalene, enten på organisasjonsnivå eller på bedriftsnivå. Lønnsoppgjøret våren 2002 bærer bud om en slik utvikling.

Det er her grunn til å merke at Innst. O. nr. 2 (1999-2000) om lov om innskuddspensjon i flere sammenheng peker på tariffavtalenes mulige rolle på pensjonsområdet, se s. 29. Det er også grunn til å feste seg ved de endringer i bestemmelsene om arbeidstakernes rett til å velge mellom parallelle pensjonsordninger som Stortinget gjennomførte under behandlingen av Ot.prp. nr. 78 (2000-2001) om parallelle pensjonsordninger. Av lov om foretakspensjon § 2-10 og lov om innskuddspensjon § 2-11 fremgår nå at regelverket for en pensjonsordning kan gi en arbeidstakerorganisasjon med medlemmer i bedriften rett til å treffe valget for sine medlemmer.

Er det på bakgrunn av disse forhold grunn til å vente at tariffavtalene vil overta oppgaver som hittil har tilligget den offentlige regulering på det kollektive pensjonsområdet? En må i hvert fall regne med at noen vil søke å fylle det standardiseringsbehov som i praksis nok vil melde seg på kollektivområdet. Bruk av tariffavtaler kan da vise seg å være et egnet virkemiddel. En konsekvens av dette synes å være at det da etableres en klarere sammenheng mellom lønns- og pensjonsspørsmål enn hittil har vært tilfellet. Realøkonomisk vil det nok være en fordel at denne sammenhengens gjøres tydeligere.

#### 4. Fondsbasering og investeringsvalg

4.1. Fondsbasering, avsetningskrav og forvaltningsrisiko. Det har lenge vært et krav at kollektive pensjonsordninger skal være fondsbaserte, dvs. opptjente pensjonsrettigheter skal til enhver tid være fullt ut økonomisk sikret ved midler som forvaltes av livselskap eller pensjonskasse, atskilt fra bedriftens økonomiske forhold. Midlene forutsettes bygget opp over tid ved premiebetaling og avkastning fra selskapets kapitalforvaltning. Ved kollektiv pensjonsforsikring vil det imidlertid gjennomgående foreligge et ganske langt tidsrom mellom innbetaling av premier og utbetaling av pensjoner, oftest i området 30-40 år. Dette medfører at det i forhold til livselskapenes økonomi og regnskaper foreligger periodiseringsproblemer av betydelig rekkevidde. Hva skal skje med innbetalte midler i mellomtiden? Kan en være sikker på at midlene er til stede når utbetalingene skal finne sted? Hva skal skje med den avkastning midlene gir mens de forvaltes av selskapet før utbetaling skjer?

Disse problemene er tradisjonelt løst med henblikk på vanlig ytelsesbasert foretakspensjon ved en kombinasjon av fire prinsipper:

- (1) Omfanget av de forpliktelser livsforsikringsselskapet påtar seg mot betaling av en bestemt premie, er fastsatt i en ytelsesplan ut fra størrelsen av premien og den årlige avkastning som selskapet med tilstrekkelig grad av sannsynlighet kan regne med å oppnå ved forvaltningen av premiemidlene i periodene fra innbetalingen og til ytelsene skal utbetales. Dette avkastningsnivå bestemmes ved en beregningsrente som selskapet benytter ved premieberegningen, og som følgelig også fastlegger selskapets risiko for resultatet av kapitalforvaltningen.
- (2) Selskapet skal på passivasiden i balansen til enhver tid ha oppført et forsikringsfond – en gjeldspost – som motsvarer *beregnet nåverdi* av selskapets forsikringsforpliktelser på beregningstidspunktet, dvs. arbeidstakernes opptjente pensjonsrettigheter. Ved beregningen tas det hensyn til nåverdien av de fremtidige premieinnbetalinger som knytter seg til forpliktelsene.
- (3) Avsetningene i forsikringsfondet skal hvert år forhøyes i takt med den årlige økning av forsikringsforpliktelsene. Kravet omfatter de innbetalte premiebeløp for året og i tillegg et beløp som minst tilsvarer det avkastningsnivå (beregningssrenten) som ligger til grunn for fastsettelsen av selskapets forpliktelser etter ytelsesplanen og de premier bedriften skal betale.
- (4) Selskapet skal på aktivasiden i balansen til enhver tid ha en formuesmasse, inklusive oppnådd avkastning, som minst tilsvarer forsikringsfondets størrelse som gjeldspost på beregningstidspunktet. Denne kapitalen skal være plassert i betryggende aktiva i samsvar med de krav og rammer lov- og forskriftsverket om kapitalforvaltningen medfører. Det er dette forholdet som – sammen med kravene til forsikringsfondets størrelse - sikrer at pensjonsordningen er fondsbasert.

Den nye pensjonslovgivningen bringer forstyrrelser i dette bildet. Den åpner for at en pensjonsordnings midler forvaltes som særskilt investeringsportefølje med investeringsvalg for bedriften eller arbeidstakere. Dermed flyttes viktig deler av forvaltningsrisikoen fra livselskapet og til bedriften eller arbeidstakerne. Selskapets forpliktelser vil da ikke være knyttet til kontraktsfastsatte ytelser (ytelsesplanen), men til pensjonsordningens midler til enhver tid. Dette må sees i sammenheng med at den nye lovgivningen også åpner for nye typer av pensjonsordninger hvor det er premie- og innskuddsnivået - og ikke ytelsesnivået – som forhåndsfastsettes. Heller ikke da kan ytelsesnivået ved nådd

pensjonsalder forutberegnes og forhåndsfastsettes, og selskapet vil bare i en del tilfelle ha risiko knyttet til hvilket avkastningsnivå som oppnås og hvor store pensjonsytelsene blir. Kravet til avsetninger må i alle disse tilfellene beregnes med utgangspunkt i oppsamlet pensjonskapital til en hver tid, herunder tilført årlig avkastning.

4.2. Kapitalforvaltning med investeringsvalg. Pensjonsordningene i henhold til den nye pensjonslovgivningen kan også grupperes på annen måte enn foran i avsnitt 3.2, dersom formålet først og fremst er å rette søkelyset mot livselskapets forpliktelser i tidsperspektiv og dets risiko knyttet til kapitalforvaltningen.

Ved vanlig foretakspensjon med kontraktsfastsatte ytelser er det selskapet som står for kapitalforvaltningen. Det samme gjelder ved innskuddspensjon og engangsbetalt foretakspensjon uten investeringsvalg (lov om innskuddspensjon § 3-2). Selskapet svarer da i forhold til bedriften og arbeidstakerne for at den årlige avkastning minst tilsvare det avkastningsnivå som beregningsrenten for pensjonsordningen angir, dvs. den rentesats som benyttes ved premieberegningen. Dette kommer til uttrykk ved krav om at avsetningene i forsikringsfondet hvert år skal økes med et beløp tilsvarende det avkastningsnivå som ligger til grunn for premieberegningen. Om den faktiske avkastning i året overstiger dette nivå, kommer reglene om rett til overskudd og fordeling av overskudd mellom selskap og pensjonsordningen inn, jf. Forsikringsvirksomhetsloven § 8-1. Det er imidlertid bedriften eller arbeidstakerne som står risikoen for at slik meravkastning kan oppnås av selskapet ved forsvarlig formuesforvaltning.

En av de viktige nyhetene i de nye pensjonslovene er at det nå åpnes for alternative ordninger når det gjelder kapitalforvaltningen. Disse ordningene innebærer at midler tilsvarende de avsetninger i forsikringsfondet (premiereserven) som er knyttet til en pensjonsordning, kan utskilles fra den øvrige kapital i livselskapet og plasseres i egne investeringsporteføljer med investeringsvalg (lov om innskuddspensjon §§ 3-2a og 3-3, og lov om foretakspensjon §§ 11-1, 11-1a og 11-2). Virkningen er – når annet ikke er avtalt – at bedriften/arbeidstakerne kan ha bestemmende innflytelse over hvilke aktiva som skal inngå i investeringsporteføljen, og at all årlig avkastning av porteføljen tillegges denne. For selskapet er det vesentlig at dette ikke har risikoen for hvilket avkastningsnivå som faktisk oppnås. De kollektive pensjonsordningene kan derfor også grupperes på denne måten:

- (1) Kollektivordninger med kontraktsfastsatte ytelser. Dette er typisk for foretakspensjon med garantert ytelsesplan som gir ytelser etter tjenestetid og lønn, uavhengig av tilført avkastning. Engangsbetalt foretakspensjon der innskuddspremien hvert år benyttes til engangspremie for fastsatte

ytelser ("årlig fripolise") vil også gi kontraktsfastsatte ytelser. I begge tilfelle vil selskapet stå for kapitalforvaltningen og bære avkastningsrisikoen i samsvar med den beregningsrente som er lagt til grunn ved premieberegningen.

- (2) Kollektivordninger med kontraktsfastsatte ytelser, men med investeringsvalg for bedriften etter reglene i lov om foretakspensjon § 11-1. I slike ordninger vil ytelsesplanen være garantert av selskapet, men i forholdet mellom bedrift og selskap vil kapitalforvaltning og avkastningsnivå være bedriftens risiko. Oppnås ikke et årlig avkastningsnivå tilsvarende den beregningsrente som ligger til grunn for selskapets plikter overfor arbeidstakerne, må derfor bedriften tilføre selskapet det som mangler for å oppfylle avsetningskravet, enten fra premiefondet eller som "tilleggspremie".
- (3) Kollektivordninger med innskuddspensjon eller engangsbetalt foretakspensjon basert på at pensjonsordningens midler skal forvaltes som egen investeringsportefølje med investeringsvalg for bedriften, jf. lov om foretakspensjon § 11-1a og lov om innskuddspensjon § 3-2a. Her må arbeidstakerne bære risikoen ved forvaltningen av pensjonskapitalen i forhold både til bedriften og til selskapet selv om det er bedriften som har investeringsvalget. Opptjent pensjon vil da bero på arbeidstakerens andel av pensjonskapitalen (premiereserven) til enhver tid, dvs. verdien av investeringsporteføljen med tilført avkastning på beregningstidspunktet. Ved nådd pensjonsalder vil ytelsesnivået bli bestemt ut fra den enkelte arbeidstakers andel av den avsetning til premiereserve som da er knyttet til pensjonsordningen.
- (4) Kollektivordninger med innskuddspensjon eller engangsbetalt foretakspensjon basert på at pensjonsordningens midler skal forvaltes som særskilte investeringsporteføljer knyttet til egne pensjonskonti for hver arbeidstaker, jf. lov om innskuddspensjon § 3-3 og lov om foretakspensjon § 11-2. Den enkelte arbeidstaker står da risikoen for forvaltningen av egen pensjonskapital. Ved nådd pensjonsalder vil den enkelte arbeidstakers pensjonsytelse bli bestemt ut fra størrelsen av den kapital som da er knyttet til pensjonskontoen.

4.3. Investeringsvalg og forsikringsvirksomhetsloven. Innføring av adgang til å forvalte pensjonsordningers midler som egen investeringsportefølje med investeringsvalg bryter med en rekke av de prinsipper som ligger til grunn for det gjeldende lov- og forskriftsverk om livsforsikring. De viktigste forhold er:

- (1) Selskapet forestår kapitalforvaltningen. Når deler av forvaltningskapitalen skilles ut i egne investeringsporteføljer, oppgir selskapet helt eller delvis retten til å bestemme hvordan midler skal plasseres, men fritas til gjengjeld for å bære risikoen for resultatet av kapitalforvaltningen.
- (2) Forvaltningskapitalen i livselskaper skal forvaltes i henhold til de regler om kapitalforvaltningen gjeldende regelverk fastsetter. Disse reglene gjelder som hovedregel ikke for særskilte investeringsporteføljer.
- (3) Selskapets forvaltningskapital skal forvaltes som et hele slik at samlet avkastning fordeles likelig mellom forsikringskontraktene etter reglene om overskudd. Midler skilt ut i egne investeringsporteføljer unntas fra fellesforvaltningen slik at avkastningen av hver portefølje beregnes særskilt og i sin helhet tilføres porteføljen. Reglene om overskudd gjelder derfor ikke.
- (4) Kravet til avsetninger i forsikringsfondet for forpliktelser i henhold til kontrakter med særskilte investeringsporteføljer må beregnes ut fra særskilte regler på grunnlag av verdien av den enkelte investeringsportefølje til enhver tid.
- (5) Avsetningskravet for en kontrakt med særskilt investeringsportefølje oppfylles med aktiva tilsvarende sammensetningen av den enkelte portefølje.

Gjennomføringen av de nye pensjonslovenes ulike opplegg for forvaltning av midlene i kollektive pensjonsordninger i særskilte investeringsporteføljer forutsetter således en utbygging av regelverket om livselskapenes virksomhet. Hittil har en unngått disse problemene fordi det er stillet krav om at forsikringskontrakter tilknyttet særskilte investeringsporteføljer bare kan tegnes av selskaper som ikke driver annen livsforsikringsvirksomhet, dvs. såkalte fondsforsikringsselskaper. I lengden er dette ingen god løsning. En følge av de nye pensjonslovene blir nok derfor at også alminnelige livselskaper vil bli gitt adgang til å drive slik virksomhet. Dette lar seg imidlertid ikke gjøre uten betydelige endringer i det regelverk som i dag gjelder for livselskapenes virksomhet. I NOU 2001:24 har Banklovkommisjonen lagt frem forslag til nødvendig modernisering av livsforsikringslovgivningen.

## 5. Ny livsforsikringslovgivning

5.1. Drivkrefter – markedsmessige og rettslige. Den gjeldende offentligrettslige regulering av livselskapenes virksomhet i lov 10. juni 1988 nr. 39 om forsikringsvirksomhet med tilhørende forskriftsverk er naturlig nok utformet med henblikk på de former for livsforsikring som tradisjonelt har utgjort hovedtyngden av virksomheten, bl.a. vanlig ytelsesbasert foretakspensjon. Hovedelementer i reguleringen skriver seg imidlertid fra en tid da individuell livsforsikring i mange henseender hadde relativt større betydning enn i dag. Det

meste kan i virkeligheten tilbakeføres til loven om forsikringsselskaper fra 1911 og den praksis som utviklet seg under denne loven. Det er først og fremst utviklingen i siste halvdel av det 20. århundre som har gitt kollektive pensjonsordninger den helt dominerende stilling på livsforsikringsområdet som er karakteristisk for dagens situasjon. Denne utviklingen var også en av årsakene til at det i slutten av 1980-årene ble utarbeidet ny forsikringslovgivning.

Det nye lov- og forskriftsverket om livsforsikring fra 1988 førte på en del områder til viktige påbygninger av regelverket, men innebar likevel ikke noe egentlig brudd med tradisjonene når det gjelder den offentlige regulering av livsforsikring. Innslaget av konkurranse i markedet for livsforsikring var fortsatt så vidt begrenset at det forelå behov for en omfattende offentlig regulering. Over årene har det senere riktignok skjedd en gradvis endring, nyansering og utbygging av regelverket i en del henseender, men mye har hatt karakter av "stop-gap measures" uten betydning for hovedstrukturen i reguleringsregimet. Resultatet er blitt et regelverk som av mange oppfattes som for omfattende og komplisert, til dels også preget av innebygde motsetninger. Både ut fra slike synspunkter og fordi regelverket til dels fremtrer som forskjellig fra det som er vanlig i andre europeiske land, ble det i Konkurranseflateutvalgets innstilling NOU 2000:9 s. 126 flg. og s. 176 gitt uttrykk for at det nå var behov for en alminnelig gjennomgang av det norske regelverket

Det regelverk på livsforsikringsområdet som er utviklet innenfor Den Europeiske Union (EU), og som senere er inkorporert i lovgivningen som følge av norsk tilslutning til Det Europeiske Økonomiske Samarbeidsområde (EØS), preges også av de lange tradisjoner i den offentlige regulering av livsforsikringsnæringen. Hovedformålet med EU's regelverk har vært å etablere et indre EU/EØS marked ved å sikre selskaper fra et medlemsland adgang til de nasjonale forsikringsmarkeder i de øvrige landene innenfor EU/EØS. Hittil har reformbehov ut over dette i beskjedne grad blitt viet oppmerksomhet. På mange områder vil derfor nasjonal lovgivning og tilsynspraksis i de ulike EU-land fortsatt ha stor betydning, også fordi de nasjonale innslag både utfyller og supplerer EU direktivenes regelverk.

Utviklingen i norsk livsforsikring i 1990-årene, ganske særlig i løpet av de siste fem år, har på ulike måter satt det gjeldende regelverket under press, særlig når det gjelder kollektiv livsforsikring. Etter at vår lov om forsikringsvirksomhet med tilhørende forskriftsverk ble utarbeidet og vedtatt i slutten av 1980-årene, har både virksomhetens sammensetning og livsforsikringens plass i finansmarkedet, særlig i markedet for langsiktig sparing, på forskjellig vis endret seg ganske vesentlig (se foran avsnitt 2.3). Dessuten vil det nye lovverket om kollektive pensjonsordninger medføre at livselskapenes virksomhet på kollektivområdet må ventes å bli langt mer sammensatt og variert enn vi hittil

har vært vant til. Alt dette må antas å gi grunnlag for økt konkurranse i et åpnere marked med vesentlige virkninger for livselskapenes økonomiske og rettslige forhold generelt sett.

Den nye pensjonslovgivningen har dermed brakt de øvrige, generelle spørsmål om regulering av livsforsikrings-selskapers virksomhet på kollektivområdet i en ny stilling (se foran avsnitt 2.2). I kortform kan man si at det gjenstår et lovarbeid som trekker konsekvensene av utviklingen i markedet for langsiktig sparing og de endringer som den nye pensjonslovgivningen innebærer for livselskapenes aller viktigste forretningsområde. Dette er bakgrunnen for Banklovkommisjonens utredning nr. 7, NOU 2001:24 Ny livsforsikringslovgivning.

5.2. Forslaget til ny livsforsikringslovgivning. En ny offentlig regulering av livselskapenes virksomhet må selvsagt tilpasses både de markedsmessige endringene og den utvikling en nå kan se for seg. Oppgaven vil først og fremst være å få klarlagt hvilke prinsipper som bør legges til grunn for et revidert regelverk for livsforsikringsvirksomhet i form av kollektiv livsforsikring med hovedvekt på pensjonsforsikring. Endringer eller forenklinger av gjeldende regelverk av mer grunnleggende eller omfattende karakter kan imidlertid vanskelig tenkes gjennomført uten at utgangspunkt tas i *prinsipper som vil måtte avvike en god del fra tilvante forestillinger*. Banklovkommisjonens utredning nr. 7 Ny livsforsikringslovgivning og det lovforslag som der fremmes, viser dette.

5.21. *Økt konkurranse i livsforsikringsmarkedet.* Et hovedmål i lovarbeidet har vært at reguleringen skal være godt tilpasset til de former for virksomhet som i årene fremover må antas å utgjøre hovedtyngden innenfor kollektiv livsforsikring. Utviklingen i den siste femårs perioden synes å ha en innebygget dynamikk som bærer bud om fortsatte endringer i virksomhetsformer og sammensetningen av virksomheten. Vi kan forutse utvikling av et marked for kollektive pensjonsordninger preget av økende konkurranse mellom mange aktører. Det er således behov for en langt åpnere holdning når det gjelder produkter og virksomhetsformer enn det som ligger til grunn for gjeldende regelverk.

I årene fremover vil tradisjonell tjenestepensjonsforsikring, basert på et i hovedsak standardisert kombinert spare- og risikoprodukt, ventelig bare være ett av mange pensjonsprodukter innenfor kollektiv livsforsikring. En må vente betydelig større innslag av ulike kollektive pensjonsordninger som både for risiki knyttet til person og for risiki knyttet til kapital vil følge andre og langt mer varierte modeller. Dette må ventes å få til dels vidtrekkende virkninger, ikke bare for selskapene, men også for bedrifter og arbeidstakere som pensjonsordningene gjelder for. En premiss for en ny offentlig regulering vil

derfor være at den må kunne fange opp de variasjoner i innbyrdes relasjoner i trekantforholdet mellom selskap, bedrift og arbeidstakere som utviklingen på kollektivområdet ventelig vil føre med seg.

Kollektiv livsforsikring inngår som en viktig del av markedet for privat sparing. Den nye lovgivningen om pensjonsordninger basert på innskuddspensjon innebærer i denne sammenheng at det er åpnet for nye produkter i kollektiv livsforsikring, men loven om innskuddspensjon betyr også at andre aktører enn livselskaper får adgang til markedet for kollektive pensjonsordninger. Ytelsesbasert og engangsbetalt foretakspensjon vil imidlertid fortsatt være forbeholdt kollektive livselskaper, men en må vente at også disse typer av pensjonsordninger vil møte konkurranse fra pensjonsordninger basert på innskuddspensjon.

For tiden møter norske leverandører av pensjonsprodukter begrenset konkurranse fra utenlandske selskaper, men det knytter seg usikkerhet til om dette vil vedvare eller endre seg i kommende år. Det er alminnelig antatt at den nye pensjonslovgivningen åpner for en bredde i produktspektret for norske livselskaper som legger forholdene godt til rette for at norske selskaper skal kunne tilby pensjonsprodukter som vil hevde seg godt overfor både innenlandske og utenlandske konkurrenter. Det er grunn til å anta at en offentligrettslig regulering av kollektive livselskaper som er vel tilpasset den virksomhet som selskapene vil drive på grunnlag av den nye pensjonslovgivningen, vil bidra til dette.

5.22. *En ny tilnæringsmåte: Et rammeverk for markedskonkurranse.* Utbyggingen av produktspekteret innenfor kollektiv pensjonsforsikring og markedsutviklingen for øvrig vil åpne for økt og allsidig konkurranse mellom selskapene i kollektivmarkedet. Kan en ved utformingen av den offentlige regulering legge til grunn at forutsetningene for effektiv konkurranse i kollektivmarkedet vil være til stede, vil det også være grunnlag for en holdningsendring når det gjelder behovet for lovregulering av selskapenes virksomhet. Effektiv konkurranse på kollektivområdet vil i praksis kunne frembringe de korrekter i forhold til uønsket handlemåter som det på forsikringsområdet i mer enn et århundre har vært et omfattende lov- og forskriftsverks oppgave å motvirke. Kan en legge dette til grunn, kan den offentlige regulering i stedet utformes i alt vesentlig som et *rammeverk* for livselskapenes virksomhet tilpasset effektiv konkurranse i livsforsikringsmarkedet. Ulike markedsforhold vil imidlertid fortsatt kunne begrunne særlige regler for individuell livsforsikring.

En av forutsetningene for effektiv konkurranse vil være at den offentlige regulering er oversiktlig og gir forutberegnelige virkninger. En annen

forutsetning er at det foreligger tilstrekkelig gjennomsiktighet når det gjelder prissetting av og egenskaper ved de ulike produkter eller produktelementer som blir tilbudt fra selskapenes side. Ett av hovedelementene i den offentlige regulering vil derfor være de klarhetskrav som må stilles når det gjelder utformingen av selskapene pristariffer og andre vilkår. Dette er særlig viktig fordi en kollektive pensjonsordning - så å si uten hensyn til utforming - vil fortsatt være et produkt med egenskaper som ikke umiddelbart vil være lett tilgjengelig. Innenfor de strukturer og rammer som trekkes opp for å sikre gjennomsiktighet, vil det først og fremst være selskapenes sak å fastlegge sin egen strategi når det gjelder å tilpasse pristariffer og øvrige kontraktsvilkår til markedssituasjonen. I lovutkastet er regler om pristariffer mv. bygget opp på denne måten og det stilles derfor som hovedregel ikke konkrete krav til selve innholdet.

En annen forutsetning for effektiv konkurranse er videre at markedsaktørene, bedriftene og arbeidstakersiden gis mulighet til innsyn i og etterkontroll av anvendelsen av det samlede regelverk, ikke minst den del som er fastsatt på selskapsplan. I et noe bredere perspektiv vil dette også kunne bidra til å motvirke mulig konkurransevridding og krysssubsidiert mellom ulike produkter, og dessuten bidra til å forhindre mulig urimelig forskjellsbehandling mellom kundegrupper. Slike synspunkter vil imidlertid på forsikringsområdet - på samme måte som på andre næringslivsområder - begrunne ytre, men likevel rommelige rettslige rammer for den forretningsmessige handlefrihet lovgivningen innrømmer markedsaktørene.

En slik tilnæringsmåte vil på mange måter kunne få vesentlig betydning for utformingen av et nytt offentligrettslig regelverk for kollektiv pensjonsforsikring og annen livsforsikring. Forholdene på livsforsikringsmarkedet i siste halvdel av 1900-tallet, særlig det begrensede innslag av konkurranse, førte over tid til oppbyggingen av et omfattende regelverk med produktkontroll og konkrete handlenormer for de viktigste områder av forholdet mellom selskapene og deres kunder. De vesentlige endringer i konkurranseforholdene på markedet for langsiktig sparing, særlig pensjonssparing, som i senere år har funnet sted, åpner nå for en ny lovgivningspolitisk tilnæringsmåte. På områder hvor en kan legge til grunn at markeds konkurranse vil frembringe nødvendige korrekativer, vil innslaget av handlenormer i den offentlige regulering kunne reduseres vesentlig.

I det lovutkast som NOU 2001:24 inneholder, har Banklovkommissjonen ved utformingen av den offentlige regulering lagt hovedvekten på:

- (1) å legge forholdene til rette for effektiv markeds konkurranse, først og fremst gjennom krav til klarhet, gjennomsiktighet og innsyn når det gjelder utformingen av selskapenes pristariffer,

- (2) å utvikle et rammeverk for et langsiktig forhold mellom selskap og forsikringskunder som gir grunnlag for innsyn i og løpende vurdering av produktkvalitet når det gjelder langsiktige spareprodukter på forsikringsområdet, og
- (3) å fastlegge de ytre grenser for markedsaktørens handlefrihet.

Når det gjelder enkelthetene i forslag til bestemmelser om pristariffer vises til avsnitt 6 nedenfor.

5.23. *Andre hovedelementer i lovforslaget.* Lovutkastet fra Banklovkommissjonen forutsetter at skillet mellom livsforsikrings selskaper og fondsforsikrings selskaper blir opphevet, og at all form for kollektiv virksomhet skal kunne drives innenfor samme livselskap. Den offentlige regulering av virksomheten i slike selskaper må imidlertid reflektere at det er betydelig forskjell på tradisjonell livsforsikring og livsforsikring basert på kontrakter tilknyttet særskilte investeringsporteføljer. Det er foran avsnitt 4.3 pekt på en rekke sentrale forhold hvor det nå foreligger behov for utbygging av regelverket. Hensynet både til soliditeten i livselskapene og til de ulike kundegrupper tilsier at det etableres et ryddig og oversiktlig regelverk om forhold som kapitalforvaltningen, fordeling av avkastning og overskudd, forsikringsmessige avsetninger m.v. tilpasset det forhold at ganske ulike former for livsforsikring vil bli drevet innenfor samme selskap. Dette tilsier også vesentlige endringer i gjeldende regnskapsregler for livsforsikrings selskaper.

Jeg går ikke her nærmere inn på enkeltheten i lovutkastets bestemmelser om disse forhold. Lovutkastet er inntatt i NOU 2001:24 s. 153 flg.

5.3. Forholdet til eksisterende porteføljer. Det har vært et mål for Banklovkommissjonen å utforme regelverket slik at det etter en forholdsvis kort overgangsperiode kan gis anvendelse for den samlede kollektiv virksomhet, herunder den betydelige virksomhet som eksisterende kollektiv porteføljer og en stor bestand av fripoliser m.v. utgjør og fortsatt vil utgjøre. Hovedregelen i norsk rett er at en ny lovregulering av næringsvirksomhet kan gjennomføres også med virkning for igangværende virksomhet. Dette må også gjelde forsikrings selskapers virksomhet basert på eksisterende porteføljer, og det selv om lovendringene også vil få faktiske virkninger for selskapers og forsikringstakeres innbyrdes rettigheter og plikter under eksisterende pensjonsordninger.

Kollektivforsikring er et løpende kontraktsforhold uten særskilt avtalt opphørstidspunkt. Etter lov om forsikringsvirksomhet § 7-8 med tilhørende forskrift har forsikringstakeren flytterett etter oppsigelse, jf. også lov om forsikringsavtaler §

19-1, jf. §12-3. Også forsikringsselskapet forutsettes å kunne ha rett til å si opp kontrakten og endre premier og vilkår etter rimelig varsel, slik som vanlig er i løpende kontraktsforhold. I praksis forbeholder selskapene seg også rett til å kreve slike endringer. Dette innebærer reelt og rettslig at verken forsikrings-takerne eller selskapet er bundet av inngåtte kollektivavtaler i en periode som går ut over de varslingsfrister som gjelder. De forventninger partene måtte ha i forhold til eksisterende kontrakter, vil ikke ha rettslig grunnlag ut over den periode varslingsfristene angir.

Etter gjeldende lov- og forskriftsverk drives kollektiv livsforsikring i dag i to ulike selskapstyper, dvs. selskaper med alminnelige konsesjon for livsforsikringsvirksomhet og såkalte fondsforsikringsselskaper eller "unit linked" selskaper med konsesjon for livsforsikring med investeringsvalg. Etter at den nye pensjonslovgivningen er vedtatt, fremtrer denne selskapsstrukturen ikke lenger som rasjonell, i et hvert fall ikke på kollektivområdet. Det er i den nye lovgivningen åpnet for ulike former for pensjonsordninger med investeringsvalg, og en må regne med at slike pensjonsordninger vil kunne få et sikkert fotfeste i markedet. Skillet mellom de to selskapstyper er derfor foreslått opphevet.

Om livselskaper, lovregulert først og fremst ut fra de hensyn som gjør seg gjeldende innenfor kollektivvirksomhet, også skal kunne drive individuell pensjonsforsikring og annen individuell livsforsikring, er et forholdsviss komplisert spørsmål. Både i forhold til den offentligrettslige regulering og de markedsmessige forhold reiser kollektiv og individuell forsikring på viktige områder ganske ulike spørsmål. Likevel driver såvel vanlige livselskaper som fondsforsikringsselskaper i dag som regel både kollektiv og individuell forsikring, og det vil bety mye for et selskaps markedsmessige stilling om det også kan tilby et spekter av produkter innenfor individuell livsforsikring.

Håndteringen av eksisterende porteføljer av individuell livsforsikring reiser imidlertid særlige problemer. Individuell livsforsikring er ikke et løpende kontraktsforhold, og i forsikringsperioden er kontrakten bindende for begge parter. Ny lovregulering kan derfor ikke uten videre gis anvendelse for virksomhet basert på de eksisterende porteføljer, og deler av gjeldende regelverk må fortsatt anvendes. Skal en da unngå at viktige virksomhetsområder innenfor ett og samme selskap vil være undergitt ulike regelverk, vil det være behov for et selskapsrettslig skille slik at eksisterende porteføljer av individuell livsforsikring blir videreført i eget selskap. Banklovkommissjonen går inn for en slik mellomløsning og foreslår at den nye lovreguleringen omfatter selskaper som driver alle former for kollektivvirksomhet og dessuten ny individuell livsforsikring. Lovutkastet inneholder derfor også forslag til de regler for ny

individuell forsikring som trengs for at slik virksomhet skal kunne drives i kombinasjon med kollektivvirksomhet innenfor samme selskap.

Banklovkommissjonen peker for øvrig på at utredningen av tidsmessige årsaker ikke omfatter en del emner av den offentlige regulering av livsforsikrings-selskaper knyttet til problemer som er felles for kollektiv og individuell livsforsikring.

## 6. Fra produkttariff til premieberegning etter produktkombinasjon

6.1. Generelt om pristariffer. I en verden hvor livselskapene markedsfører et lite antall av i hovedsak standard produkter, har det i stor grad vært mulig å benytte egne premietariffer for de enkelte produkttyper eller for standardiserte produktkombinasjoner. Legger en til grunn at produktspekteret nå blir vesentlig utvidet, og at det i større grad vil bli tale om utforming av pensjonsordning basert på ulike kombinasjonsløsninger tilpasset de enkelte bedrifters ønskemål og behov, vil grunnlaget (pristariffene) for premieberegningen for den enkelte bedrift også måtte tilpasses en slik utvikling. De enkelte selskaper vil derfor ha behov for ganske vidt spillerom ved utforming av sine pristariffer til bruk ved premieberegningen.

Innenfor kollektivforsikring vil konkurransen mellom selskapene antagelig virke tilstrekkelig slik at selskapene ikke velger løsninger som kan innebær urimelig forskjellsbehandling, krysssubsidiert eller konkurransevridning på annen måte. En forutsetning er imidlertid at hensynet til gjennomsiktighet og innsyn i premieberegningen ivaretas ved utformingen av pristariffene (foran avsnitt 5.2). Dette vil formentlig lettest kunne oppnås dersom det kreves at selskapene utformer et antall adskilte pristariffer, strukturert etter de ulike tjenester selskapet tilbyr og de ulike risiki det kan overta. Slike pristariffer vil kunne gjelde for den samlede virksomhet og benyttes ved premieberegningen innenfor de ulike virksomhetsområder i selskapet. Alt etter hvilken produktkombinasjon som velges, vil premieberegningen i så fall også kunne etterkontrolleres av bedriftene ut fra foreliggende tariffer.

Slike synspunkter ligger til grunn for §§ 8a-3 til 8a-10 i lovutkastet i NOU 2001:24, hvor det trekkes opp en ramme for utformingen av selskapenes pristariffer. Disse bestemmelsene utgjør en meget sentral del av lovutkastet. Slike tariffstrukturer vil være en forutsetning for effektiv markeds konkurranse, og for at en, ved utformingen av øvrige deler av lovutkastet, kan ta som utgangspunkt at en tilstrekkelig grad av konkurranse vil foreligge. For kollektivområdet foreslås følgende tariffstruktur:



- (1) en kostnadstariff for administrasjon av pensjonsordning, basert på kollektivets sammensetning, f. eks. stykkprisbasert,
- (2) en kostnadstariff for kapitalforvaltning, som er basert først og fremst på de ulike kategorier av aktiva som pensjonsordningens midler investeres i, og som derfor kan benyttes både for selskapets kollektivportefølje og for porteføljer med investeringsvalg. Kostnader ved selve investeringsvalget reguleres særskilt,
- (3) risikotariffer etter vanlig mønster, med rett til overskudd av risikoresultatet,
- (4) sparedelen av premie for kontraktsfaste ytelser beregnes ut fra de beløp som etter beregningsgrunnlaget årlig skal tilføres premiereserven som avkastning og som følge av at selskapets forpliktelse overfor forsikrede som dør i løpet av året faller bort,
- (5) avkastning basert på beregningsrente for overskuddsprodukter i kollektivporteføljen og regler for overskuddsdeling, samt ordninger for tilføring av avkastning til investeringsporteføljer,
- (6) en kapitalkostnadstariff basert på i hvilken grad eierkapitalen blir belastet risiko for resultatet av forvaltningen av pensjonsordningens midler,
- (7) i den utstrekning eierkapitalen skal tilføres fortjeneste, må dette element innarbeides i de ulike pristariffer, både for forsikringer med og uten investeringsvalg.

Et slikt opplegg forutsetter formentlig at selskapet må bære risikoen for at faktiske resultater svarer til beregningene som ligger til grunn for pristariffene, jf. utkastet § 8a-9 fjerde ledd, og at selskapet ikke har adgang til å betinge seg andel av overskudd på avkastnings- og risikoresultatene, jf. utkastet § 8a-6 første ledd. Dette vil selskapet måtte ta hensyn til i forbindelse med utformingen av pristariffer for forvaltningsrisiko og ved påslag for fortjeneste fastsatt innenfor rammen av de øvrige pristariffene. I tillegg vil selskapet motta avkastningen av eierkapitalen som følge av at den skilles ut til egen investeringsportefølje.

Et særlig spørsmål knytter seg til det forhold at tradisjonell forvaltning med overskuddsdeling mellom de forsikrede og selskapet, i fremtiden vanskelig kan videreføres i sin nåværende form.

For det første, ytelsesbasert foretakspensjon og andre pensjonsordninger med kontraktsfaste ytelser vil i fremtiden bare utgjøre en del av selskapets virksomhet. Resten av virksomheten i kollektivselskapet vil være knyttet til pensjonsordninger med investeringsvalg i en eller annen form. Det må derfor utformes ordninger som innebærer at også den øvrige virksomhet gir bidrag til selskapets fortjeneste for eierkapitalen, og at det samlede bidrag til selskapets

fortjeneste blir fordelt på en rimelig måte over den samlede virksomhet i selskapet, jf. utkastet § 8a-4 annet og tredje ledd.

For det annet, en må for ytelsesbaserte forsikringer med overskuddsrett og forsikringer med investeringsvalg skille mellom selskapets risiko for risikoresultatet og for avkastningsresultatet. En inndeling av pensjonsordningene på grunnlag av selskapets kapitalforvaltningsrisiko vil i praksis ikke falle sammen med en inndeling av ordningene på grunnlag av risiko knyttet til uføre- og etterlattedekninger. Det vil derfor være behov for særlige regler om fordeling av overskudd på risikoresultatet for de forsikringskontrakter selskapets risiko knytter seg til.

6.2. Endring av pristariffer. Kollektiv pensjonsforsikring er et løpende kontraktsforhold. De kan avsluttes ved oppsigelse fra bedriftens side. Spørsmålet er om selskapet skal ha adgang til oppsigelse med den virkning at prinsippene for premieberegningen helt eller delvis endres. For kostnadsdelen av premien er det allerede praksis med ganske hyppige (årlige) tilpasninger. Endringer ellers vil bli aktuelt først og fremst ved vesentlige endringer over tid i de forutsetninger selskapet har lagt til grunn, eller ved vesentlige endringer i markedsforholdene. Spørsmålet gjelder derfor retten til å frembringe endringer i risiko- og avkastningstariffer med virkning for premieberegningen i etterfølgende år.

De perioder hvor en tariff bør ligge fast, vil variere atskillig for de ulike elementer i tariffstrukturen. Risikotariffer bør som utgangspunkt kunne ligge fast over tid. Over lange tidsperioder kan det imidlertid inntre endringer som tilsier at nye forutsetninger legges til grunn med tariff- og premieendring som resultat. I praksis er det akseptert at endrede uføreforutsetninger slår ut i premieøkning og økning av avsetninger ved bruk av overskuddsmidler, men når forsikringsstatistikken fra 1963 er erstattet med en ny, kan tilsvarende spørsmål oppstå også på andre områder.

Kostnadstariffene bør kun være bindende for forholdsvis kortere tidsrom, f. eks. på årsbasis. Også for pristariffer for tjenester (utkastet § 8a-7) - basert som hittil på årlige kostnadstillegg - må imidlertid prinsippet være at de er bindende for selskapet inntil den er endret. Den etterutligning av kostnadsoverforbruk som hittil har vært vanlig, bør utgå. Omvendt bør overskudd på beregnede priser tilfalle selskapet og ikke inngå i vanlig overskuddsdeling. I dag benyttes for øvrig kostnadstariffer med indeksering etter G-utviklingen, og dette vil til en viss grad redusere behovet for hyppige endringer. Likevel er årlige økninger av nivået ikke uvanlig.

Hovedproblemet knytter seg til beregningsrente og avkastningsgarantier. Det er etter vanlig lære og praksis ikke adgang til å endre beregningsrenten selv om det innenfor de tidshorisonter en må regne med ved pensjonsforsikring, vil kunne inntre vesentlige endringer i avkastningsnivå. Kontraktpraksis er likevel at et selskap skal ha rett til å endre beregningsrenten med premieøkning som resultat dersom det inntre vesentlig endring i avkastningsnivåene. I fremtiden vil imidlertid slike endringer i hovedsak bare ha virkninger for forsikringer med kontraktsfastsatte ytelser. Ved forsikringer med investeringsvalg vil avkastningsresultatet i hovedsak være bedriftens og/eller de forsikredes risiko.

Endret beregningsrente vil omgående måtte føre til endring av premier. Det er neppe det helt store problem ved vanlig foretakspensjon. Bedriftens premie vil i alle tilfelle endre seg fra år til år etter lønnsutvikling og sammensetningen av arbeidsstokken, og premieforhøyelsen vil prosentvis ligge nær det dobbelte av den årlige lønnsforhøyelse, særlig fordi tidligere tjenestetid medregnes. Bedriftene vil således ved vanlig foretakspensjon måtte være forberedt på betydelige svingninger i premienivå fra år til annet.

I forhold til endring av beregningsrente kan det imidlertid være grunn til å skille mellom virkning for selve premieberegning og virkning for avsetningskravene. En praktisk løsning vil være at avsetningskravene for opptjente rettigheter på endringstidspunktet som hovedregel fortsatt beregnes etter opprinnelig beregningsrente, mens avsetningskrav for rettigheter opptjent deretter beregnes etter ny beregningsrente, utkastet § 8a-18 annet ledd. Forholdet til neddiskontering av fremtidige premiebetalinger må håndteres på tilsvarende måte.

Når selskapene tidligere har endret sin beregningsrente, f. eks. slik som i 1993 da beregningsrenten ble satt ned fra 4 til 3 prosent, ble resultatet at nye forsikringskontrakter basert på den lavere beregningsrente fikk høyere årspremier enn foreliggende bestand. Dette er en ordning som vanskelig lar seg forsvare. Endringen av beregningsrenten bør gis virkning også for beregning av premie for bestående portefølje slik at prissettingen for både nye og gamle kontrakter deretter blir bygget på samme pristariffer. Premiene for en og samme ytelse i løpende pensjonsordninger bør prinsipielt beregnes på samme måte uavhengig av på hvilket tidspunkt den enkelte pensjonsordningen er etablert. Det forutsetter at selskapene har en alminnelig adgang til å endre sine pristariffer.

## Lovforarbeider til de nye pensjonslovene

### I. Lov 2000-03-24 nr. 16 om foretakspensjon

- (1) Forarbeider
  - NOU 1998:1 Utkast til lov om foretakspensjon
  - Ot.prp. nr. 47 (1998-99) lov om foretakspensjon
  - Innst. O. nr. 50 (1999-2000)
- (2) Endringslov 2000-12-21 nr. 107 (engangsbetalt foretakspensjon)
  - NOU 2000:13 Årlig kjøp av ferdig betalt alderspensjon
  - Ot.prp. nr. 20 (2000-2001)
  - Innst. O. nr. 39 (2000-2001)
- (3) Endringslov 2001-06-15 nr. 40
  - Ot. prp. nr. 42 (2000-2001)
  - Inst. O. nr.85 (2000-2001)
- (4) Endringslov 2001-06-15 nr. 41 (parallele pensjonsordninger)
  - Ot. prp. nr. 78 (2000-2001)
  - Inst. O. nr. 110 (2000-2001)
- (5) Endringslov 2002-06-07 nr. 17 (kombinerte pensjonsordninger)
  - Ot. prp. nr. 33 (2001-2002)
  - Innst. O. nr. 35 (2001-2002)
- (6) Endringslov 2002-11-YY nr. XX (kjønnsnøytralitet)
  - Ot. prp. nr. 100 (2001-2002)
  - Inst. O. nr. 9 (2001-2002)

### II. Lov om innskuddspensjon

- (1) Forarbeider
  - NOU 1999:32 Utkast til lov om innskuddspensjon
  - Ot. prp. nr. 71 (1999-2000) lov om innskuddspensjon
  - Innst. O. nr. 2 (2000-2001)
- (2) Endringslov 2001-06-15 nr. 40
  - Ot. prp. nr. 42 (2000-2001)
  - Inst. O. nr. 85 (2001-2002)
- (3) Endringslov 2001-06-15 nr. 41 (parallele pensjonsordninger)
  - Ot. prp. nr. 78 (2000-2001)
  - Innst. O. nr. 110 (2001-2002)
- (4) Endringslov 2002-06-07 nr. 17 (kombinerte pensjonsordninger)
  - Ot. prp. nr. 33 (2001-2002)
  - Innst. O. nr. 35 (2001-2002)
- (5) Endringslov 2002-11-YY nr. XX (kjønnsnøytralitet)
  - Ot. prp. nr. 100 (2001-2002)
  - Innst.O. nr. 9 (2001-2002)