

PENSIONSMARKEDSRÅDET

*Rapport fra
Pensionsmarkedsrådet*

2000/2001

Finanstilsynet

Frederiksberg, marts 2001

ISBN 87-7011-004-2

ISSN 1398-4667

Pris: Kr. 50,00 – sælges gennem boghandlere

Rapporten findes også på Finanstilsynets hjemmeside

<http://www.ftnet.dk>

ISBN 87-7011-005-0 (netpublikation)

Tryk: Scanprint as

Grafisk tilrettelæggelse: Scanprint as

Sekretariatet for Pensionsmarkedsrådet er placeret i Finanstilsynet.
Sekretariatsfunktionen varetages af Finanstilsynet i samarbejde med
Konkurrencestyrelsen.

Pensionsmarkedsrådets sammensætning oktober 2000:

Professor dr. jur., Linda Nielsen (formand)

Docent Anders Grosen
(Udnævnt af økonomiministeren)

Kontorchef Torben Weiss Garne (næstformand)
(Indstillet af Økonomiministeriet)

Konsulent Elisabeth Petersen
(Indstillet af Akademikernes Centralorganisation, AC)

Fuldmægtig Anne Cathrine Tjellesen
(Indstillet af Arbejdsministeriet)

Aktuar Vibe Nørskov Jacobsen
(Indstillet af ATP og LD)

Chefkonsulent, advokat Anne Kathrine Schøn
(Indstillet af Dansk Arbejdsgiverforening)

Fuldmægtig Lars Peter Frederiksen
(Indstillet af Erhvervsministeriet)

Fuldmægtig Niels Dupont
(Indstillet af Finansministeriet)

Afdelingschef Villy Dyhr
(Indstillet af Forbrugerrådet)

Direktør Flemming Søgaard

Vicedirektør Carsten Andersen
(Indstillet af Forsikring & Pension)

Underdirektør Annegrete Birck Jakobsen
(Indstillet af Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd)

Borgmester Johnny Søtrup
(Indstillet af Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen samt Københavns og Frederiksberg kommuner)

Cheføkonom Jan Kæraa Rasmussen
(Indstillet af Landsorganisationen i Danmark)



Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1	Forord og resumé	9
1.1	Udviklingen på pensionsområdet	9
1.2	Resumé	10
1.2.1	Pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden	10
1.2.2	Investeringsafkast	12
1.2.3	Pensionsgarantier	13
1.2.4	Udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer	14
1.2.5	Information	16
1.2.6	Medlemsindflydelse	18
1.2.7	Beslutninger vedrørende investeringer	20
1.2.8	Overførselsregler	21
1.3	Det videre arbejde i Pensionsmarkedsrådet	22
Del I	25
KAPITEL 2	Pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden	27
2.1	Sammenfatning	27
2.2	De belyste familietyper	28
2.2.1	Pensionsopsparing for personer i arbejdsstyrken	29
2.2.2	Familietyper, beregningsforudsætninger og dækningsgrader	34
2.2.3	Repræsentativitet af familietyper	38
2.3	Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen	43
2.4	Udviklingen på arbejdsmarkedspensionsområdet ..	47
2.4.1	Pensionsopbygningen på LO/DA området ..	47
2.4.2	De øvrige overenskomstområder	50
KAPITEL 3	Investeringsafkast	53
3.1	Pensionsordningernes afhængighed af investeringsafkast	53
3.2	Afkast af de samlede investeringsaktiver 1993-1999	56
3.3	Placeringsregler/aktieloft	57

	3.3.1 Kongruens	61
	3.3.2 EU's rammeregler	62
	3.4 Konklusion	62
KAPITEL 4	Pensionsgarantier	65
	4.1 Garantisystemet – baggrund og funktion	65
	4.2 Overvejelser om ændringer i garantisystemet	71
	4.2.1 Allerede afgivne garantier	71
	4.2.2 Nytegnede pensionsordninger	73
Del II	75
KAPITEL 5	Udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer	77
	5.1 Forskellige pensionssystemer i Europa	77
	5.2 Tre modeller for pensionssystemer	79
	5.2.1 Den skandinaviske model	79
	5.2.2 Den kontinentaleuropæiske model	80
	5.2.3 Den anglo-saksiske model	80
	5.3 Aktuelle strømninger i Europa	81
	5.3.1 Tilbagetrækningsmønstre	81
	5.3.2 Øget udbredelse af arbejdsmarkeds- pensioner (søjle 2)	83
	5.3.3 Øget vægt på opsparingsbaserede ordninger	86
	5.3.4 Fra det ydelsesdefinerede til det bidrags- definerede system	89
	5.3.5 Mobilitet	92
	5.3.6 Den danske og den europæiske debat	93
	5.4 Eksempler på reformer	94
	5.4.1 Sverige	94
	5.4.2 Italien	96
	5.4.3 Tyskland	97
	5.4.4 Danmark	99
	5.5 Domme fra EF-Domstolen	99
	5.5.1 Det hollandske pensionssystem	100
	5.5.2 De præjudicielle spørgsmål og Domstolens svar	102
	5.5.3 Betydningen for de danske arbejdsmarkeds- pensioner	104
	5.6 Forslag til pensionsfondsdirektiv	105
	5.6.1 Direktivforslagets indhold	106

5.6.2	Formålet med direktivforslaget	106
5.6.3	Forsikringsmæssige hensættelser	107
5.6.4	Investeringsregler	108
5.7	Konklusion	108
Bilag 5.1	Karakteristika ved de europæiske søjle 1 pensionssystemer.	109
Bilag 5.2	Karakteristika ved de europæiske søjle 2 pensionssystemer.	111
Bilag 5.3	Tilbagetrækningsaldre i 1995 og kompensationsgradsindikatorer i 1994	113
Del III	115
KAPITEL 6	Information	117
6.1	Omfanget af information	117
6.2	Informationsbehov	118
6.3	Lovgivningskravene til information.	119
6.4	Informationspraksis og informationsmedier	120
6.4.1	Indtræden.	120
6.4.2	Løbende information.	124
6.4.3	Medlemsblade	127
6.4.4	Hjemmesider	128
6.4.5	Øvrige informationsmedier.	129
6.4.6	Ændret livssituation	131
6.5	PensionsInfo.	133
6.6	Konklusion	136
Bilag 6.1	Informationsbekendtgørelsen	137
Bilag 6.2	Eksempler	140
KAPITEL 7	Medlemsindflydelse	195
7.1	Indledning	195
7.1.1	Arbejdsmarkedspensionernes formål og karakter	195
7.1.2	Medindflydelse for den enkelte – på hvad og hvordan?	196
7.2	Eksempler på medlemsindflydelse i forskellige pensionsordninger	199
7.2.1	Firmaordninger i traditionelle livsforsikringsselskaber.	200
7.2.2	Tværgående pensionskasser	202
7.2.3	Arbejdsmarkedspensionsselskaber	207

	7.3	Nyere tendenser vedrørende ydelses-	
		sammensætninger	210
	7.4	Anbefalinger	212
KAPITEL 8		Beslutninger vedrørende investeringer	215
	8.1	Regler for investeringsbeslutninger	215
	8.2	Unit-linked forsikringer	217
	8.3	Værdibaserede investeringer	218
KAPITEL 9		Overførselsregler	223
	9.1	Baggrund	223
	9.2	Hvilke pensionsordninger er omfattet af	
		Jobskifteaftalen?	225
	9.3	Ved jobskifte	225
	9.4	Hvilke pensionsordninger er ikke omfattet af	
		Jobskifteaftalen?	227
		Bilag 9.1 Jobskifteaftalen	231
Bilag I		Pensionsmarkedsrådets kommissorium	236
Bilag II		Pensionsmarkedsrådets undergrupper	239

KAPITEL 1

Forord og resumé

Arbejdsmarkedspensioner er fortsat et emne, som er genstand for en intens presseomtale og interesse fra mange sider. Årets rapport fra Pensionsmarkedsrådet er opdelt i tre dele. I del I følges op på de emner, der har været omtalt i de tidligere rapporter. Del II gennemgår udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer, og i del III fokuseres på de enkelte medlemmers information og indflydelsesmuligheder. Indledningsvist redegøres i dette kapitel for udviklingen på pensionsområdet.

1.1 Udviklingen på pensionsområdet

Vilkårene for pensionsopsparring er under konstant udvikling. Blandt de ændringer, der er sket inden for det seneste år, kan nævnes overenskomstfornyelser og ændret lovgivning.

Overenskomstfornyelser

Siden sidste års rapport fra Pensionsmarkedsrådet har der været overenskomstfornyelser i den private sektor. Aftalefornyelserne indebærer blandt andet voksende pensionsbidrag. Det er på LO/DA-området aftalt, at bidragsprocenten skal stige fra 4-7 % i 2000 til 7-9 % i 2004. Hovedparten af de personer, der er omfattet af aftalerne, vil have en bidragsprocent på 9 i 2004. LO/DA-området dækker ca. 600.000 personer.

Lovpakke med ændrede skattesatser og ændrede placeringsregler

Regeringen fremlagde i efteråret 2000 en lovpakke, som blev vedtaget af Folketinget i december 2000. Lovpakken indeholdt en række initiativer, der havde til formål at skabe en mere neutral beskatning af pensionsopsparring, forbedrede muligheder for placering af pensionsopsparring i aktier, en løsning af rentegarantiproblemet og en styrkelse af aktiemarkedet. Skatten af obligationsafkast blev reduceret, mens skatten af aktieafkast blev hævet til en fælles skattesats på 15 %. Regeringen lagde ved lovforslagets fremsættelse vægt på, at der skulle være tale om en provenuneutral omlægning. Alligevel har skatteomlægningen betydning for risikoen for pensionsgarantiene. Det skyldes, at Finanstilsynets hensættelseskrav beregnes på baggrund af obligationsrenten efter skat, uden hensyn til andre afkasttyper som f.eks. aktier. Reduktio-

nen af obligationsskattesatsen fra 26 % til 15 % indebærer en højere rente efter skat, og dermed lavere hensættelseskrav. Sandsynligheden for, at øgede hensættelseskrav vil kunne give problemer med at honorere afgivne garantier, er derfor blevet mindsket. Med den gennemførte skattelovsændring må risikoen for garantisystemet således vurderes at være blevet væsentligt mindre.

Placeringsreglerne har i de sidste par år medført, at højst 50 % af de aktiver, der anvendes til at dække de forsikringsmæssige hensættelser, må være ikke-guldrandede. Frem til 1998 var dette såkaldte aktieloft på 40 %. Ved lov nr. 1329 af 20. december 2000 er det vedtaget, at aktieloftet hæves til 70 % for velkonsoliderede pensionsinstitutter. Der lægges således op til, at der skal foretages en konkret vurdering af det enkelte pensionsinstituts kapitalstyrke samt af risikoen på instituttets aktiver og forpligtelser. Dermed introduceres det – i europæisk sammenhæng velkendte – »prudent man«-princip i de danske investeringsregler. Ifølge dette princip er der ikke ét sæt investeringsregler, der er passende for samtlige pensionsinstitutter, idet en vurdering af, hvad der er betryggende, afhænger af såvel aktivernes som forpligtelsernes natur samt af selskabets evne til at bære en eventuel øget risikoeksponering. Den øgede investeringsfrihed, som det forhøjede aktieloft indebærer, vil således bedst kunne udnyttes af de velkonsoliderede selskaber, der bedst kan tåle kursudsving.

1.2 Resumé

Rapportens del I, hvor der følges op på emner, der har været omtalt i de tidligere rapporter, indeholder kapitlerne 2 – Pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden, 3 – Investeringsafkast og 4 – Pensionsgarantier. Del II indeholder kapitel 5 – Udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer, og del III indeholder kapitlerne 6 – Information, 7 – Medlemsindflydelse, 8 – Beslutninger vedrørende investeringer og 9 – Overførselsregler. Sigtet med kapitlerne i del III har været at belyse forholdene for de enkelte medlemmer af pensionsordningerne.

1.2.1 Pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden

I kapitel 2 om pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden redegøres der for, at de familietyper, der blev præsenteret i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999, faktisk dækker en stor del af befolkningen. Det under-

søges endvidere, hvad forskellige antagelser om forventede levetid m.v. betyder for størrelsen af arbejdsmarkedspensionen. Kapitlet indeholder herudover en kort gennemgang af, hvad der er sket på arbejdsmarkedspensionsområdet siden sidste års rapport.

I Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999 blev dækningsgraden for forskellige familietyper belyst. Ved dækningsgrad forstås disponibel indkomst som pensionist sat i forhold til disponibel indkomst som erhvervsaktiv. I dette års rapport undersøges det, hvor dækkende disse familietyper er for gruppen af lønmodtagere. Analysen viser, at de valgte kombinationer af løn og bidragsprocenter i forbindelse med familietypeberegningerne giver en god beskrivelse af lønmodtagernes faktiske kombinationer af løn og bidragsprocenter, sådan som situationen var i 1998, der blev analyseret i rapporten for 1999. Med de benyttede forudsætninger repræsenterer de i analysen anvendte 9 kombinationer af løn og bidragsprocent ca. 40 % af de fuldt beskæftigede lønmodtagere. Analysen af dækningsgrader skal ses som et øjebliksbillede baseret på indbetalingerne i 1998 og under forudsætning af 40 års præmieindbetaling. For de fleste i den nuværende arbejdsstyrke vil denne forudsætning ikke være opfyldt, og de vil derfor få en lavere dækning end ved 40 års opsparring.

Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen og dermed pensionsdækningen afhænger i betydelig grad af en række forhold og forudsætninger. I rapporten for 1999 blev det undersøgt, hvad centrale forhold for størrelsen af arbejdsmarkedspensionen som f.eks. opbygningsperiode, antallet af år med bidrag, merrealrente, ledighed, tidlig tilbagetrækning og ydelsessammensætningen i pensionsordningen betyder for pensionsdækningen. Der blev herudover givet et beregningsmæssigt eksempel på, hvad en fastfrysning af ATP-bidraget betyder for pensionsdækningen. I dette års rapport suppleres disse analyser med en undersøgelse af betydningen af forventet levetid/dødelighed. Der er herudover foretaget uddybende beregninger af betydningen af ydelsesmønstret, idet det har stor betydning for størrelsen af alderspensionen, hvilke ydelser pensionsordningen ellers indeholder.

Analysen viser, at:

- Der er en tendens til, at der i pensionsinstitutterne benyttes en længere forventet levetid i pensionsberegningerne end tidligere. En stigning i den forventede levetid betyder isoleret set en lavere årlig alderspension, da opsparringen skal fordeles til udbetaling over flere år.

- For samme indbetalinger giver en pensionsordning, der alene indeholder alderspension, op til 40 % højere alderspension end en ordning, hvor bidragene også skal dække børnepension, invalidepension og 10-årig ægtefællepension. Effekten på indkomsten efter skat er mindre som følge af, at indkomsten består af andet end arbejdsmarkedspension, og som følge af en eventuel modregning i folkepensionen samt af progressionen i skattesystemet. Med disse forhold taget i betragtning bliver effekten i et typisk eksempel på ca. 8 %.

Kapitel 2 beskriver desuden udviklingen med stigende bidragsprocenter som følge af overenskomstfornyelser. De forøgede bidragsprocenter vil efterhånden sikre en væsentligt bedre pensionsdækning for de omfattede. I forbindelse med stigningen i bidragsprocenten bliver personerne typisk omfattet af flere typer ydelser.

Den samlede pensionsformue er i dag på ca. 1500 mia. kr.

1.2.2 Investeringsafkast

Kapitel 3 indeholder en analyse af, hvad forskelle i afkast kan betyde for pensionsudbetalingerne. Endvidere gives en kort oversigt over de faktiske forskelle i afkastet i forskellige pensionsinstitutter over de seneste år. Endelig gennemgås de lovmæssige rammer for investeringerne.

Der er i kapitlet foretaget en analyse af pensionsinstitutternes afkast i perioden 1993-99. Der kan generelt konstateres en betydelig spredning i det gennemsnitlige afkast for de forskellige pensionsordninger over disse syv år. Afkastet varierer således med op til 7 procentpoint p.a. mellem højeste og laveste, hvilket over en syvårig periode giver en merforrentning på 60 %. I den seksårs periode, der gik forud for de seneste syv år, varierede afkastet med mere end 5 procentpoint p.a. mellem højeste og laveste afkast, hvilket over den periode gav en merforrentning på 34 %. Spændet mellem afkastene er således blevet udvidet. Pensionsinstitutter med lave afkast har i øvrigt, i lighed med tidligere år, væsentlig lavere bonus- og egenkapitalreserver end institutter med høje afkast. Afkastforskellene er et resultat af, at de enkelte ordninger vælger en forskellig risikoprofil og dermed en forskellig investeringsstrategi.

Det hører med til billedet, at aktiemarkedet har været særdeles gunstigt i perioden, mens det i 2000 har udviklet sig mindre gunstigt end i de foregående år – særlig for så vidt angår det globale aktiemarked. Det betyder, at de sel-

skaber, der har opnået høje afkast på de internationale markeder i perioden, kan have lidt tab i 2000. Pensionsmarkedsrådet vil også i de kommende år følge udviklingen i afkastspændet med henblik på at afdække, om spændet udvides yderligere.

Det er af væsentlig betydning, at medlemmerne af ordningerne er opmærksomme på den aktivsammensætning, der er i de enkelte ordninger. Det er således af stor betydning, at de pågældende ordninger i tilstrækkeligt omfang kommunikerer risikoplysninger til medlemmerne, og at medlemmerne på baggrund heraf har mulighed for at blive inddraget i og påvirke de principielle overvejelser, der danner baggrund for investeringerne. Det vil dog stadigvæk være ordningernes ledelser, der har ansvaret for de konkrete investeringsbeslutninger.

I traditionel livsforsikring (forsikringsklasse I) har ledelsen det samlede ansvar for investeringerne. I unit-linked forsikring vælger den enkelte, hvor store andele der skal placeres i de forskellige puljer, men inden for den enkelte pulje har ledelsen ansvaret for investeringerne. Den enkelte kan således f.eks. vælge, at 30 % af midlerne skal placeres i en pulje med danske aktier, hvor ledelsen så har ansvaret for at vælge danske aktier til puljen bedst muligt.

I det omfang, at der er tale om unit-linked ordninger, der kan rumme en større risiko end traditionelle ordninger, er det i særlig grad vigtigt, at medlemmernes opmærksomhed henledes på den højere grad af risiko knyttet til disse ordninger. Det skal anføres, at Pensionsmarkedsrådet ikke har vurderet fordele og ulemper ved, at den enkelte selv træffer beslutning om (en del af) egne investeringer. Dette emne vil blive taget op i en senere rapport.

På baggrund af analysen skal det anbefales, at der informeres grundigt om afkastsituationen i pensionsinstitutterne, særligt hvor der for de enkelte medlemmer er muligheder for valg mellem forskellige aktiver. Information om investeringsmuligheder bør indeholde en grundig gennemgang af risikoforholdene under hensyntagen til investeringshorisont og forskellige aktivtapers forskellige risikoforhold.

1.2.3 Pensionsgarantier

I kapitel 4 gennemgås baggrunden for og konsekvenserne af, at der gives garanterede tilsagn om fremtidige pensionsydelse. Videre gennemgås de

overvejelser og idéer, der for tiden behandles i branchen på baggrund af, at garantisystemet er under et vist pres.

Størstedelen af de danske pensionsordninger er baseret på et forsikringsteknisk system med garanterede pensionsydelse. Det betyder, at medlemmerne af pensionsordningen har krav på ydelser af en bestemt størrelse, som fremgår af de – typisk årlige – meddelelser, der sendes fra pensionsinstituttet.

Garantisystemet er ikke et specielt dansk fænomen. Det kendes i forskellige varianter overalt i verden som et karakteristisk grundtræk ved livs- og pensionsforsikring.

Særlig den del af garantierne, der vedrører renten, har i de senere år givet anledning til megen diskussion. Som følge af et tilsyneladende varigt fald i renteniveauet og ændrede skattevilkår, der ved lav rente efter inflation skærpede beskatningen af pensionsafkast, opstod der med Pinsepakken større risiko for, at pensionsgarantierne ikke ville kunne opfyldes, hvis renten skulle falde yderligere. Samtidig er garantisystemet fra forskellig side blevet kritiseret for ikke at give kunderne en reel sikkerhed og for i en situation med lav rente efter skat at være skyld i investeringsstrategier, der ikke er optimale for pensionsopsparene.

I december 2000 vedtog Folketinget som tidligere nævnt en omlægning af pensionsafkastbeskatningen, der trådte i kraft ved årsskiftet til 2001. Ved lovændringen sænkedes skattesatsen for obligationsrenter fra 26 % til 15 %. Skattesatsen for aktieafkast blev forhøjet fra 5 % til 15 %. Med denne omlægning af skattesatserne er sandsynligheden for, at der vil opstå en situation, hvor pensionsgarantierne kommer i fare, mindsket væsentligt.

Forskellige spørgsmål i relation til pensionsgarantierne behandles for tiden i Garantiudvalget under Finanstilsynet. Når Garantiudvalgets rapport foreligger, vil det i Pensionsmarkedsrådet blive overvejet, om der i forhold til Rådets opgave er behov for yderligere analyser.

1.2.4 Udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer

I Pensionsmarkedsrådets rapporter for 1998 og 1999 har England henholdsvis Sverige været udvalgt og beskrevet nøje med hensyn til en beskrivelse af udviklingen på pensionsområdet andre steder i verdenen. I dette års rapport

er det valgt at give en bredere beskrivelse af udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer. Endvidere refereres nogle nyligt afsagte domme fra EF-Domstolen vedrørende arbejdsmarkedspensionssystemet i Holland. Endelig gennemgås et nyt forslag til et direktiv om pensionsfonde.

Der kan inden for de europæiske pensionssystemer opstilles tre modeller: den skandinaviske, den kontinentaleuropæiske og den anglo-saksiske model. Selv om der tales om tre modeller, er der også inden for disse modeller betydelige forskelle landene imellem, ligesom de fleste landes pensionssystemer har træk fra alle de tre modeller. I kapitel 5 gennemgås nogle karakteristika for disse modeller samt nogle af de økonomiske og kulturelle forhold, der kan have haft betydning for udviklingen af disse karakteristika. Modellerne har primært fokus på den tidlige udvikling af pensionssystemer.

Den skandinaviske model for offentlig alderdomsforsørgelse er baseret på det såkaldte universelle princip, hvor alle borgere er berettigede til den samme offentlige pension. Pensionens størrelse er uafhængig af tidligere bidrag og af tidligere arbejdsindkomst.

Den kontinentaleuropæiske model for alderdomsforsørgelse er baseret på det såkaldte korporatistiske princip og bygger i høj grad på socialforsikring. Ofte har ens tilhørsforhold til en bestemt virksomhed afgørende betydning for de rettigheder og pligter, man har i forhold til alderdomsforsørgelse.

Den anglo-saksiske model for alderdomsforsørgelse er baseret på princippet om, at alene dem, der ikke på egen hånd kan opretholde et eksistensgrundlag, er berettiget til offentlig alderspension. Ydelserne i dette system er ofte behovsbestemte efter individuel vurdering og sjældent særligt generøse.

Det er et af de store diskussionsemner i alle de vestlige lande, hvorledes økonomierne er i stand til at håndtere den demografiske udvikling, der betyder, at færre erhvervsaktive skal forsørge flere pensionister. Hvad, der anses for at være det største problem, varierer mellem landene, afhængigt af hvorledes pensionssystemerne er indrettet på nuværende tidspunkt. Generelt er det dog opfattelsen, at der er behov for at begrænse stigningen i de offentlige udgifter til pensioner, som et uændret pensionssystem vil medføre i de fleste lande. Dette mål søges nået dels gennem senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, dels gennem en større vægt på finansiering af pensioner gennem forudgående opsparing.

Blandt de gennemgåede udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer kan bl.a. følgende nævnes:

- Øget udbredelse af arbejdsmarkedspensioner
- Øget vægt på opsparingsbaserede ordninger
- Overgang fra ydelsesdefinerede til bidragsdefinerede ordninger

Generelt konkluderes det i kapitlet, at det danske pensionssystem på en lang række områder er bedre i overensstemmelse med internationale anbefalinger og udviklingstendenser end mange af de øvrige europæiske landes pensionssystemer. Således er en relativt stor del af pensionsforpligtelserne baseret på forudgående opsparing, ligesom der er en fornuftig arbejdsdeling mellem pensionssystemets forskellige søjler. Desuden medvirker det bidragsdefinerede pensionssystem til at tydeliggøre incitamenterne til en senere tilbagetrækning, ligesom det bidragsdefinerede system har visse fordele i forhold til at fremme mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Pensionsmarkedsrådet vil fortsat følge udviklingstendenserne i de europæiske pensionssystemer. Pensionsmarkedsrådet finder det bl.a. formålstjenligt i en senere rapport at analysere ydelsesmønstret i andre lande.

1.2.5 Information

I kapitel 6 diskuteres medlemmernes behov for information om den pensionsordning, de er medlemmer af. Desuden gennemgås de lovregler, der er for information, ligesom pensionsinstitutternes informationspraksis gennemgås bl.a. ved eksempler.

Når et pensionsinstitut skal tage stilling til, hvilke informationer medlemmerne skal have, hvornår de skal have dem, og hvordan de skal have dem, indgår en række faktorer i overvejelserne. Således er pensionsinstitutterne i sagens natur forpligtede til at leve op til de lovkrav, der er til, hvad medlemmerne skal have at vide i forskellige situationer. Endvidere har pensionsinstituttet og medlemmerne en fælles interesse i, at medlemmernes forskellige informationsønsker og -behov imødekommes. Endelig er der en fælles interesse i, at informationen gøres så forståelig som muligt, samt at den distribueres så omkostningseffektivt som muligt. Desværre må det konstateres, at varetagelsen af alle disse hensyn på en gang ikke altid kan forenes, da de forskellige hensyn kan være i modstrid med hinanden.

Ud over den information, der gives ved optagelse, informeres i vid udstrækning i forbindelse med modtagelse af pensionsydelse og ved bidragsophør.

Lovgivningskravene til pensionsinstitutternes informationsniveau af medlemmerne fremgår af Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 609 af 14. juli 1995 om information fra forsikringsselskabet til forsikringstager ved indgåelse af en livsforsikringsaftale. Bekendtgørelsen implementerer dele af EF's 3. livsforsikringsdirektiv.

Pensionsmarkedsrådet har analyseret pensionsinstitutternes informationspraksis. Det kan på baggrund af Rådets gennemgang af pensionsoversigter m.v. konstateres, at pensionsinstitutterne i vidt omfang anfører de samme oplysninger i deres pensionsoversigter. Dette er delvist begrundet i lovgivningskrav herom. Der er forskel på, hvor meget pensionsinstitutterne uddyber de basale beløbsmæssige oplysninger i selve pensionsoversigten. Nogle pensionsinstitutter laver pjecer med en læsevejledning til pensionsoversigten, mens andre institutter vælger at anføre denne information på selve oversigten.

Ud over den information, der gives ved optagelse i en pensionsordning og årligt på pensionsoversigter, kan følgende andre former for informationsgivning nævnes:

- Hjemmesider
- Årsregnskab og -beretning
- Møder
- Direkte henvendelser
- PensionsInfo

Pensionsmarkedsrådet kan konstatere, at der for tiden sker mange tiltag med hensyn til at forbedre informationen til medlemmerne. Det skal dog bemærkes, at der fortsat er behov for forbedringer i retning af en forøget gennemskuelighed, da materialet har vist, at det trods bestræbelserne for at forklare og informere kan være meget svært for det enkelte medlem at få overblik og gennemskue, hvad der er vigtigt, og hvad der er mindre vigtigt. Pensionsmarkedsrådet anbefaler, at der fortsat indsamles mere viden om, hvordan informationerne modtages og forstås af medlemmerne. Det anbefales endvidere, at omfanget af anvendelsen af hjemmesider, herunder Pensionsinfo, undersøges.

Herudover anbefaler Pensionsmarkedsrådet, at pensionsinstitutterne så vidt muligt anvender samme terminologi, således at det fremgår tydeligere, hvilke oplysninger der kan sammenlignes mellem forskellige ordninger.

Endelig skal Pensionsmarkedsrådet anbefale, at der i pensionsinstitutterne foretages undersøgelser af, hvad medlemmerne ønsker mere eller mindre information om: ydelser, investeringer, samspil med offentlige ydelser o.s.v. Pensionsmarkedsrådet finder dette særlig relevant i ordninger med mange valgmuligheder for medlemmerne, idet mange valgmuligheder kræver megen information, hvilket kan mindske overskueligheden for den enkelte.

1.2.6 Medlemsindflydelse

I kapitel 7 gennemgås det enkelte medlems indflydelse i forbindelse med en arbejdsmarkedspensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold. Dette omfatter blandt andet valget af ydelsesmønsteret samt investering af opsparingen.

Et centralt tema for Pensionsmarkedsrådet er medlemmernes indflydelse på pensionerne. For det enkelte medlem rejser det en række spørgsmål vedrørende, hvilke forhold der kan besluttes af det enkelte medlem, og hvilke forhold der besluttes kollektivt i forskellige demokratiske fora.

Med hensyn til pensionsordningens ydelsesmønster kan det være relevant at vide, om det enkelte medlem selv kan bestemme, hvilke dækninger medlemmet skal have. I forbindelse med valg af det enkelte medlems dækninger, vil det være relevant at vide, om det er muligt for det enkelte medlem selv at bestemme, om ydelserne skal være løbende ydelser, rateudbetalinger eller sumudbetalinger – eller eventuelt en blanding heraf. Videre er det relevant at vide, om det enkelte medlem har mulighed for selv at bestemme hvordan opsparingen på pensionsordningen – eller dele af den – skal investeres. Endelig kan det være relevant at vide, om det er muligt for det enkelte medlem at flytte sin obligatoriske arbejdsmarkedspensionsordning til et andet pensionsinstitut.

I kapitel 7 gennemgås de måder, hvorpå arbejdsmarkedspensioner typisk er organiseret med henblik på en analyse af beslutningsgange og -kompetencer. Det drejer sig om firmaordninger i traditionelle livsforsikringsselskaber, tværgående pensionskasser og arbejdsmarkedspensionsselskaber. De tre typer ordninger er alle reguleret af lov om forsikringsvirksomhed.

Firmaordninger i traditionelle livsforsikringsselskaber omfatter pensionsordninger, der aftales på den enkelte virksomhed som led i de generelle ansættelsesvilkår. Pensionsordningen tegnes i et livsforsikringsaktieselskab, der ejes af aktionærerne.

Tværgående pensionskasser er foreninger eller sammenslutninger af medlemmer typisk uddannet inden for et bestemt uddannelsesområde eller sektor, og som har til formål som led i ansættelsesvilkårene at sikre pension. Tværgående pensionskasser er ejet af medlemmerne. Der kan være en række forskelle mellem tværgående pensionskasser, bl.a. afhængig af hvilke sektorer medlemmerne er ansat i.

De fleste arbejdsmarkedspensionsselskaber er aktieselskaber ejet af lønmodtagerorganisationer sædvanligvis i fællesskab med arbejdsgiverforeningen på det pågældende overenskomstområde. Ejere af pensionsselskabet udpeger bestyrelsesmedlemmer til pensionsselskabet, sædvanligvis med et flertal af medlemmerne udpeget af lønmodtagerorganisationen.

Som eksempler på ændringer i ydelsessammensætningen på baggrund af medlemmernes ønsker kan fremhæves en række generelle udviklingstendenser, der alle er initieret af medlemsønsker herom:

- Ændret kriterium for udbetaling af invaliditetsydelse
- Ændring i omfanget af ægtefællepension
- Dækning ved kritisk sygdom
- Depotsikring
- Øget anvendelse af ratepension

Pensionsmarkedsrådet finder, at spørgsmålene om de enkelte medlemmers mulighed for indflydelse samt deres viden herom er af afgørende betydning for den fortsatte demokratiske udvikling i pensionsordningerne. Rådet skal derfor anbefale, at der fortsat skabes forøget fokus på disse spørgsmål. I den forbindelse anbefales det, at der indsamles mere viden om, hvordan indflydelsesmulighederne praktiseres i pensionsinstitutterne, herunder i brugergrupper, ved medlemsundersøgelser og ved enkeltmedlemmers initiativer. Det skal endvidere analyseres, hvordan der foretages valg i ordningerne, hvor der er valgmuligheder med hensyn til ydelser og investeringer.

Endelig finder Pensionsmarkedsrådet, at det bør undersøges, i hvilket omfang indflydelsesmulighederne udnyttes – og af hvem.

1.2.7 Beslutninger vedrørende investeringer

I kapitel 8 gennemgås de lovgivningsmæssige regler, der er for pensionsinstitutters investeringsbeslutninger. I den forbindelse gennemgås særligt reglerne for de såkaldte unit-linked forsikringer, hvor den enkelte kan vælge mellem forskellige investeringspuljer. Endelig gennemgås spørgsmål vedrørende værdibaserede investeringer.

Det forhold, at investeringsbeslutningerne er lagt i hænderne på selskabernes ledelse, hænger sammen med, at der er tale om forsikringsprodukter, hvor ydelsen typisk er garanteret, og hvor investeringsrisikoen kun er ét blandt flere risikoelementer, som påhviler selskabet. Hertil kommer gennemsnitsrenteprincippet, der anvendes i traditionel livsforsikring, og som har til formål at sikre en ensartet udvikling i depotrenterne til kunderne.

Gennemsnitsrenteprincippet bygger på, at aktiverne til dækning af forsikringsforpligtelserne ikke er opdelt på den enkelte forsikringstager eller på den enkelte pensionsordning, men er én aktivmasse, hvis afkast alle er »fælles« om. Den enkeltes opsparede hensættelse forrentes herved med en gennemsnitsrente baseret på afkastet af selskabets samlede investeringer.

Siden 1988 har det været muligt at etablere pensionsordninger som unit-linked forsikringer, også kaldet investeringslivsforsikring. I disse ordninger vælger den enkelte selv, hvilke puljer midlerne skal investeres i, hvilket betyder at den endelige pensionsydelse afhænger af de investeringer, som den enkelte forsikrede selv vælger at foretage.

En fordel ved, at medlemmet selv beslutter hvilke investeringer, der skal foretages, er, at interessen vedrørende pensionsordningen øges. Der kan dog være en tendens til, at medlemmerne vælger de puljer, der historisk har haft de største afkast, hvilket jo ikke er nogen garanti for størst afkast i fremtiden.

En ulempe ved unit-linked produkter er, at omkostningerne i pensionsinstituttet ofte vil øges. Endvidere skal man være opmærksom på, at medlemmerne opnår forskellige pensioner for de samme indbetalinger, og at pensionsinstituttet ikke kan drages til ansvar, hvis den enkeltes investeringsvalg viser sig at være uheldigt.

Pensionsmarkedsrådet anbefaler, at der hvor der indføres unit-linked pensionsordninger, skal der informeres grundigt om risici samt om fordele og ulemper. Der hvor unit-linked forsikringer indføres i allerede eksisterende

pensionsordninger, bør der særligt redegøres for forholdene vedrørende omkostningsfordeling samt risikoen for lavere pension som følge af ugunstig markedsudvikling. Pensionsmarkedsrådet vil i næste års rapport følge dette område særligt.

I traditionel livsforsikring er det som nævnt bestyrelsen og direktionens ansvar at investere ud fra, at der skal opnås det bedst mulige afkast under hensyntagen til forpligtelserne. Dette har givet anledning til spørgsmål om, hvorvidt det vil være i overensstemmelse med lovens krav at foretage investeringer ud fra etiske eller andre lignende – værdibaserede – motiver.

Det er efter lovgivningen muligt at have nogle forud fastsatte betingelser for investeringsbeslutningerne, så længe betingelserne ikke medfører, at man på forhånd kan fastslå, at en anden investeringsstrategi vil være bedre. Sådanne betingelser, f.eks. vedrørende etiske investeringer, kan være fastsat af ledelsen af pensionsinstitutterne, under det i § 87 i lov om forsikringsvirksomhed givne ansvar. Dette kan eventuelt ske efter rådgivning fra medlemsgrupper.

Samlet synes etik at være en fast integreret del af investeringspolitikken, idet der ses på en helhedsorienteret investering.

Pensionsmarkedsrådet vil også i de kommende år følge udviklingen med hensyn til pensionsinstitutternes inddragelse af etik i investeringerne nøje. Rådet anbefaler, at spørgsmålet om værdibaserede investeringer gøres til genstand for drøftelse i de relevante fora, således at medlemmerne får lejlighed til at tage stilling til, i hvilket omfang de ønsker, at der ved siden af kravet om bedst muligt afkast også inddrages etiske eller værdibaserede hensyn ved valget af investeringsstrategi.

1.2.8 Overførselsregler

Kapitel 9 gennemgår de regler, der er for overførsel af pensionsordninger i forbindelse med jobskifte samt ved virksomhedsoverdragelse. Reglerne har som formål at medvirke til sikring af mobilitet på arbejdsmarkedet samt at gøre det muligt for den enkelte at samle sine pensionsordninger.

Ved lov nr. 272 af 13. maj 1987 om ændring af lov om forsikringsvirksomhed blev det et krav, at pensionsinstitutterne i deres tekniske grundlag havde overførselsregler, således at der i forbindelse med jobskifte stort set omkostningsfrit kunne ske overførsel mellem obligatoriske pensionsordninger med

løbende udbetalinger. Oprindeligt gjaldt dette for livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser. Siden er lovkravet udvidet til også at gælde firmapensionskasser, og det er udvidet til ud over jobskiftesituationen også at gælde ved virksomhedsoverdragelse eller -omdannelse. Som supplement til disse lovbestemte overførselsregler har man i branchen frivilligt indgået en Jobskifteaftale, hvori de lovbestemte regler udvides til ikke kun at gælde de obligatoriske ordninger med løbende udbetalinger, men også andre ydelser og visse frivillige ordninger.

Som det fremgår af reglerne og aftalerne, er det det enkelte medlems afgørelse, om der skal ske overførsel af den opbyggede reserve i forbindelse med jobskifte. Sædvanligvis vil det modtagende selskab imidlertid oplyse medlemmet om denne mulighed, når bidragsbetalingen påbegyndes. Medmindre lønmodtageren aktivt tilkendegiver, at en overførsel ønskes, kan dette imidlertid ikke gennemføres. På de dele af arbejdsmarkedet, hvor der sker hyppige jobskifte, og hvor reserven bl.a. på grund af det korte medlemskab af den enkelte ordning ikke er særlig stor, kan der imidlertid spores en vis tendens til, at medlemmerne ikke er tilstrækkelig opmærksomme på at få overført deres reserver i forbindelse med jobskifte. Konsekvensen heraf kan være, at de omkostninger i de afgivende selskaber, der går til administration af fripolitien, over tid vil udhule pensionsløftet. Det kan på den baggrund overvejes, om pensionsinstitutterne i øget omfang skal have mulighed for at udveksle oplysninger, der muliggør en identifikation af disse medlemmer med henblik på en øget rådgivningsindsats.

Herudover skal Pensionsmarkedsrådet anbefale, at der for små fripolicer skabes mulighed for overførsel til anden pensionsordning, også ud over de i reglerne og aftalerne fastsatte tidsfrister.

1.3 Det videre arbejde i Pensionsmarkedsrådet

Der er i resuméet og rapportens kapitler anført forslag til, at Pensionsmarkedsrådet i kommende rapporter belyser følgende emner:

- Udviklingen med hensyn til afkast og information herom
- Analyse af, om der er sammenhæng mellem administrationsomkostninger og omkostningsstrukturer
- Eventuelle analyser på baggrund af Garantiudvalgets kommende rapport
- Analyse af ydelsesmønstret i andre lande
- Unit-linked forsikring
- Udviklingen i drøftelser og praksis om etiske investeringer

Herudover har det i Pensionsmarkedsrådet været drøftet på et senere tidspunkt at analysere udviklingstendenser med hensyn til opsparing i løbende ydelser, rate- og kapitalpension samt investeringslivsforsikring (unit-linked) og i den forbindelse opgøre den eksisterende pensionsformue fordelt på disse opsparingsformer.

Endelig er det foreslået i et konkurrencekapitel i en senere rapport at analysere anvendelsen af forsikringsmæglere ved etablering af arbejdsmarkeds-pensionsordninger.



Del I



KAPITEL 2

Pensionsindbetalinger og dækningsgrader i fremtiden

Der redegøres i kapitlet for, at de familietyper, der blev præsenteret i sidste års rapport, faktisk dækker en stor del af befolkningen. Det undersøges endvidere, hvad forskellige antagelser om forventet levetid m.v. betyder for størrelsen af arbejdsmarkedspensionen. Kapitlet indeholder herudover en kort gennemgang af, hvad der er sket på arbejdsmarkedspensionsområdet siden sidste års rapport.

2.1 Sammenfatning

I Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999 er dækningsgraden¹ for forskellige familietyper belyst. I nærværende rapport for 2000 undersøges det, hvor dækkende disse familietyper er for gruppen af lønmodtagere. Analysen viser, at de valgte kombinationer af løn og bidragsprocenter i forbindelse med familietypeberegningerne giver en god beskrivelse af lønmodtagernes faktiske kombinationer af løn og bidragsprocenter, sådan som situationen var i 1998, der blev analyseret i rapporten for 1999.

Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen og dermed pensionsdækningen afhænger i betydelig grad af en række forhold og forudsætninger. I sidste års rapport blev det undersøgt, hvad centrale forhold for størrelsen af arbejdsmarkedspensionen som f.eks. opbygningsperiode, antallet af år med bidrag, merrealrente, ledighed, tidlig tilbagetrækning og ydelsessammensætningen i pensionsordningen betyder for pensionsdækningen. Der blev herudover givet et beregningsmæssigt eksempel på, hvad en fastfrysning af ATP-bidraget betyder for pensionsdækningen. I dette kapitel suppleres disse analyser med

¹ Dækningsgraden er beregnet som disponibel indkomst som pensionist sat i forhold til disponibel indkomst som erhvervsaktiv. Beregning af dækningsgraden er nærmere beskrevet i boks 2.2.3.

en undersøgelse af betydningen af forventet levetid/dødelighed. Der er herudover foretaget uddybende beregninger af betydningen af ydelsesmønstret.

Analysen viser, at:

- Der er en tendens til, at der i pensionsinstitutterne benyttes en længere forventet levetid i pensionsberegningerne end tidligere. En stigning i den forventede levetid betyder isoleret set en lavere årlig alderspension, da opsparingen skal fordeles til udbetaling over flere år.
- For samme indbetalinger giver en pensionsordning, der alene indeholder alderspension, op til 40 % højere alderspension end en ordning, hvor bidragene også skal dække børnepension, invalidepension og 10-årig ægtefællepension. Effekten på indkomsten efter skat er mindre som følge af, at indkomsten består af andet end arbejdsmarkedspension, og som følge af en eventuel modregning i folkepensionen samt af progressionen i skattesystemet. Med disse forhold taget i betragtning bliver effekten i et typisk eksempel på ca. 8 %.

Siden sidste års rapport fra Pensionsmarkedsrådet og frem til nærværende rapport's færdiggørelse, februar 2001, har der været overenskomstfornyelser på LO/DA-området samt på SALA-området (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger). Aftalefornyelserne indebærer blandt andet voksende pensionsbidrag. Det er således aftalt, at bidragsprocenten skal stige fra 4-7 % i 2000 til 7-9 % i 2004. Hovedparten af de personer, der er omfattet af aftalerne, vil have en bidragsprocent på 9 i 2004. En sådan forøgelse af bidragsprocenten vil efterhånden sikre en væsentligt bedre pensionsdækning for de omfattede. I forbindelse med stigningen i bidragsprocenten bliver personer typisk omfattet af flere typer ydelser, jf. afsnit 2.4.

2.2 De belyste familietyper

I Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999 er dækningsgraden for forskellige familietyper belyst. Det konkluderes på baggrund af de valgte familietyper, jf. afsnit 2.2.2, at »De fremtidige pensionisters dækningsgrader vil variere meget betydeligt afhængig af hidtidig indkomst og pensionsbidragenes størrelse. Med de eksisterende sociale pensioner og de nuværende bidragssatser inden for arbejdsmarkedspensionerne vil dækningsgrader for personer med indkomster mellem 220.000 kr. og 400.000 kr. almindeligvis svinge mellem 50 og 95 %, for personer der ikke trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet før 65 år. Dækningsgraderne vil gennemgående være højere for enlige end for

par og højere for lavtlønnede end for højtlønnede på grund af de sociale pensioner.«

Det undersøges i det følgende på basis af statistisk materiale, hvor dækkende de valgte familietyper er for gruppen af lønmodtagere. Analysen viser, at familietyperne er udvalgt, så deres kombinationer af løn og bidragsprocenter i betragtning af antallet af familietyper giver en god beskrivelse af lønmodtagernes faktiske kombinationer af løn og bidragsprocenter, sådan som de var i 1998. Analysen er foretaget på baggrund af de lønmodtagere, der indbetalte bidrag i 1998. Da mange personer i den nuværende arbejdsstyrke først er blevet omfattet af en arbejdsmarkedspension inden for de senere år, giver beregningerne ikke udtryk for dækningen for den eksisterende arbejdsstyrke.

2.2.1 Pensionsopsparing for personer i arbejdsstyrken

Langt hovedparten – knap 82 % – af de fuldt beskæftigede 25-59 årige lønmodtagere indbetalte i 1998 til en arbejdsmarkedspensionsordning², jf. tabel 2.2.1. Det skal bemærkes, at en større andel er omfattet af arbejdsmarkedspensioner. En person kan have bidraget til en arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere år og på den måde være omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning uden at betale bidrag i 1998. Blandt lønmodtagere med fravær fra arbejdsmarkedet er der færre, der indbetaler til arbejdsmarkedspensionsordning. Det skal ses i lyset af, at de dels kan have været væk fra arbejdsmarkedet hele året, dels at en del af gruppen vil have skiftet sektor og derfor kan være omfattet af karensbestemmelser for pensionsindbetaling. Gruppen af selvstændige bidrager – ikke overraskende – sjældent til en arbejdsmarkedspension. Det skal blandt andet ses i lyset af, at opsparing i egen virksomhed udgør et væsentligt element i pensionsopsparingen for denne gruppe. Den nøjagtige definition af de tre grupper fremgår af boks 2.2.1.

2 Ved en arbejdsmarkedspensionsordning forstås en pensionsordning aftalt i forbindelse med et ansættelsesforhold. Det forhold, at nogle ikke indbetaler, kan enten skyldes, at de er omfattet af karensbetingelser i forhold til pensionsordningen, eller at de ikke er omfattet af overenskomst med arbejdsmarkedspension, og at der heller ikke er en firmaaftalt pensionsordning. De, der ikke indbetaler, er således også typisk unge og personer ansat i brancher med lav overenskomstdækning.

Tabel 2.2.1

De 25-59 årige i arbejdsstyrken fordelt på beregnede bidragsprocenter til arbejdsmarkedspension, 1998

Bidragsprocent	Fuldt beskæftigede lønmodtagere	Øvrige lønmodtagere og ledige	Selvstændige	I alt
0-1	271680 18,3	263670 47,1	169860 85,5	705210 31,4
1-3	56730 3,8	34830 6,2	3750 1,9	95310 4,2
3-7	379890 25,5	169140 30,2	13410 6,7	562440 25,0
7-11	322530 21,7	44610 8,0	3600 1,8	370740 16,5
11-13	157200 10,6	18780 3,4	1440 0,7	177420 7,9
13-17	253260 17,0	18330 3,3	2130 1,1	273720 12,2
17+	46350 3,1	9990 1,8	4500 2,3	60840 2,7
I alt	1487640 100,0	559350 100,0	198690 100,0	2245680 100,0

Anm.: Se boks 2.2.1 og 2.2.2 for definitioner og beregningsmetode. Det skal bemærkes, at beregnet bidragsprocent adskiller sig fra aftalt bidragsprocent.

Kilde: Beregninger på Økonomiministeriets lovmodel.

Det skal bemærkes, at det ud fra tabellen ikke uden videre kan konkluderes, hvor stor en del af arbejdsstyrken der har aftalte bidragsprocenter på f.eks. 11-13 %. De benyttede bidragsprocenter er beregnede størrelser, der som oftest vil være mindre end de aftalte bidragsprocenter, jf. boks 2.2.2. Hertil kommer, at det alene er bidragsprocenterne i ét år – 1998, der er opgjort. På store områder er bidragsprocenterne steget siden 1998.

Boks 2.2.1 Opdeling af de 25-59 årige i arbejdsstyrken

Fuldt beskæftigede lønmodtagere

Lønmodtagere, der ikke er registrerede som ledige, og som ikke modtager hverken sygedagpenge, kontanthjælp eller revalidering i løbet af året, og som tjener en løn på mere end 50.000 kroner om året. Denne del af de 25-59 årige i arbejdsstyrken udgør ca. 1.490.000 personer. Der er ikke nødvendigvis tale om helårsbeskæftigede.

Øvrige lønmodtagere og ledige

Lønmodtagere, der ikke er fuldt beskæftigede efter ovennævnte definition, eller som er registrerede som arbejdsløse. Selvstændige med en ledighed større end 50 % er registrerede som arbejdsløse.

Denne del af de 25-59 årige i arbejdsstyrken udgør ca. 560.000 personer.

Selvstændige

Deltagere i arbejdsstyrken, der er registrerede som selvstændige. Denne del af de 25-59 årige i arbejdsstyrken udgør ca. 200.000 personer.

Forskel til definition af lignende grupper i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999

I kapitel 2 i sidste års rapport er fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere defineret som personer, der har indbetalt fuldt ATP-bidrag under beskæftigelse svarende til 8 måneders fuldt ATP-bidrag. Forskellen i definitionerne skyldes, at de to opgørelser benyttes til forskellige formål. I dette kapitel undersøges repræsentativiteten af fuldt beskæftigede lønmodtagere. I sidste års kapitel blev opdelingen benyttet i forbindelse med en restgruppeanalyse.

Analysen er indskrænket til de 25-59 årige for at sikre, at analysen – givet de ovenstående forbehold – så vidt muligt giver et fornuftigt overblik over arbejdsstyrkens pensionsopsparing. Hvis de under 25-årige f.eks. inddrages, så vil andelen af personer med lille eller ingen pensionsopsparing blandt andet pga. karensbetingelser være væsentligt større. Det er i sagens natur et midlertidigt fænomen for den enkelte. En anden aldersgrænse vil derfor forøge de problemer, der er ved at undersøge indbetalinger i alene ét år. I relation til bestemte grupper ville et andet valg af aldersgruppe være mere relevant. For akademikere ville en aldersgruppe på 27-62 år formentlig være mere passende. Hvis en sådan aldersgruppe var valgt i stedet, så ville andelen med bidragsprocenter på mellem 13 og 17 % formentlig have været større.

En del af de, der ikke foretager opsparing via arbejdsmarkedspensioner, foretager privat pensionsopsparing. Sammenlignes tabel 2.2.1 og 2.2.2 er det tydeligt, at inddragelsen af privat pensionsopsparing betyder færre i gruppen med en bidragsprocent på 0-1 %, mens der specielt i gruppen med bidragsprocenter på over 17 % er en kraftig vækst i antallet af personer.

Tabel 2.2.2

De 25-59 årige i arbejdsstyrken fordelt på samlede bidragsprocenter til pension, 1998

Bidrags- procent	Fuldt beskæftigede lønmotagere		Øvrige lønmodta- gere og ledige		Selvstændige		I alt	
0-1	167790	11,3	190980	34,1	136740	68,8	495510	22,1
1-3	76680	5,2	45120	8,1	4800	2,4	126600	5,6
3-7	327120	22,0	154860	27,7	13050	6,6	495030	22,0
7-11	324870	21,8	70410	12,6	7140	3,6	402420	17,9
11-13	171390	11,5	24060	4,3	2700	1,4	198150	8,8
13-17	257430	17,3	27330	4,9	3840	1,9	288600	12,9
17+	162360	10,9	46590	8,3	30420	15,3	239370	10,7
I alt	1487640	100,0	559350	100,0	198690	100,0	2245680	100,0

Anm.: Se boks 2.2.1 og 2.2.2 for definitioner og beregningsmetode.

Kilde: Beregninger på Økonomiministeriets lovmodel.

I dette kapitel ses dog alene på arbejdsmarkedspensionerne. Der ses derfor bort fra selvstændige i analysen, idet det ikke giver mening at skelne mellem arbejdsmarkedspension og privat pensionsopsparing for denne gruppe. De selvstændige er jo deres egen arbejdsgiver, og en forhandling om arbejdsmarkedspension er derfor en forhandling med dem selv.

Ved at fokusere på arbejdsmarkedspension fremkommer den pensionsdækning, den enkelte efter beregningsforudsætningerne kan opnå via folkepension, ATP og SP samt arbejdsmarkedspensionerne. Inddragelsen af SP og ATP skal ses i lyset af, at fuldt beskæftigede lønmotagere som hovedregel er obligatorisk omfattet af disse ordninger. Der ses altså bort fra den dækning, som den enkelte individuelt sikrer sig via privat pensionsopsparing og anden opsparing i pensionsøjemed.

Boks 2.2.2 Lønbegreber, beregning af bidragsprocent og datagrundlæg

I beregningerne af bidragsprocenter er anvendt to forskellige lønbegreber; ét for lønmodtagere og ét for selvstændige. I forbindelse med beregningen af dækningsgrader er anvendt et lønbegreb, der defineres som den samlede løn for lønmodtageren. Begreberne beskrives i det følgende.

Beregning af bidragsprocenter

Bidragsprocenten beregnes som bidrag sat i forhold til det relevante lønbegreb. De størrelser, der indgår, er fundet som:

Løn for lønmodtagere til beregning af bidragsprocent

For lønmodtagere beregnes den pensionsgivende løn som den samlede bruttoløn (efter ordinær ATP-indbetaling og arbejdsmarkeds-pensionsindbetalinger), d.v.s. grundlaget for opkrævning af arbejdsmarkedsbidrag. Herfra fratrækkes arbejdsmarkedsbidragspligtig øvrig pension, og der tillægges en tredjedel af ATP-bidraget og en tredjedel af indbetalt arbejdsmarkedspension.

Løn for selvstændige til beregning af bidragsprocent

For selvstændige opgøres den pensionsgivende løn som grundlaget for arbejdsmarkedsbidrag, dvs. af løn, udenlandsk indkomst, honorarer og indkomst som medarbejdende ægtefælle. Der tillægges en tredjedel af ATP-bidraget og en tredjedel af indbetalt arbejdsmarkedspension.

Bidrag

I beregningen af bidragsprocenter indgår også de samlede bidrag til arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger.

Tjenestemænd

Tjenestemænds bidragsprocent er sat til 15. I virkeligheden varierer den implicite bidragsprocent med f.eks. anciennitet og lønprofil. De 15 % er valgt ud fra, at tjenestemænd kan få orlovsperioder godskrevet, hvis beskæftigelsen under orlov er i ansættelsesmyndighedens interesse, og personen indbetaler 15 % i pensionsbidrag.

Den samlede løn

Den samlede løn for lønmodtagere beregnes som den samlede bruttoløn (efter ordinær ATP-indbetaling og pensionsindbetalinger), hvoraf der opkræves arbejdsmarkedsbidrag. Herfra fratrækkes arbejdsmarkedsbidragspligtig øvrig pension og tillægges hele ATP-bidraget og indbetalt arbejdsmarkedspension.

Bemærkninger om datagrundlaget for lønningerne

Datagrundlaget for beregningerne er en stikprøve på 3,3 % af den danske befolkning for 1998.

De beregnede bidragsprocenter er lavere end de bidragsprocenter, der nævnes i overenskomsterne. For begge lønbegreber gælder, at de oftest er større end den pensionsgivende løn. Ikke hele bruttolønnen er pensionsgivende for alle lønmodtagere, men den indgår i datagrundlaget. Det er ikke muligt at vurdere, hvor stor en andel af bruttolønnen, der reelt er pensionsgivende.

2.2.2 Familietyper, beregningsforudsætninger og dækningsgrader

I kapitel 2 i sidste års rapport fra Pensionsmarkedsrådet er dækningsgraden analyseret for 18 familietypeeksempler. Familietypeeksemplerne adskiller sig med hensyn til civilstand, indkomstniveau og bidragsprocent. Mere konkret er dækningsgraden analyseret for henholdsvis enlige og par med lønninger på 220.000 kr. og bidragsprocenter på 0, 4,8 og 9, med lønninger på 280.000 kr. og bidragsprocenter på 0, 4,8 og 12 og med lønninger på 400.000 kr. og bidragsprocenter på 0, 4,8 og 15.

Der er ved beregningerne af pensionen antaget, at personen indbetaler til en arbejdsmarkedspension fra alder 25 år til og med alder 64 år, jf. boks 2.2.3, dvs. at der forudsættes en opsparingsperiode på 40 år. Mange er først blevet omfattet af arbejdsmarkedspensionsordninger relativt sent i livet eller er kommet senere ind på arbejdsmarkedet. En så lang opsparingsperiode vil derfor først blive mere almindelig på længere sigt. Selv på langt sigt vil det dog ikke være alle, der har en så lang opsparingsperiode.

Længden af opsparingsperioden har væsentlig betydning for pensionsdækningen. F.eks. vil en enlig med en samlet løn 400.000 kr. og en bidragspro-

cent på 15, der trækker sig tilbage som 60-årig – og dermed reducerer opsparingsperioden med 5 år til 35 år i stedet for 40 år – men først påbegynder pensionsudbetalingen som 65-årig, ifølge beregningerne opleve en dækningsgrad på 76 % af slutlønnen. Til sammenligning er dækningsgraden på 79 %, hvis personen fortsætter med at bidrage til og med alder 64 år.

En opsparingsperiode på 40 år med en bidragsprocent på f.eks. 9 i hele perioden vil endvidere først blive mere almindelig et godt stykke ud i fremtiden. En stor del af arbejdsstyrken er omfattet af nye arbejdsmarkedspensioner, hvor opbygningen blev påbegyndt i slutningen af 1980'erne eller starten af 1990'erne. På kort og mellemlangt sigt vil der derfor være en del, der først har påbegyndt arbejdsmarkedspensionsopsparingen senere i livet, og hvor indbetalingsprocenten er blevet gradvist forøget over en periode. Det betyder også en lavere dækning. F.eks. vil en enlig med en samlet løn 220.000 kr., der påbegynder opsparingen som 40-årig, og hvor bidragsprocent i løbet af de første 10 år optrappes til 9, ifølge beregningerne opleve en dækningsgrad på 85 %. Til sammenligning er dækningsgraden på 94 %, hvis opsparingen påbegyndes som 25-årig med en bidragsprocent på 9 i hele perioden.

Boks 2.2.3 Beregning af dækningsgrad i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999

Dækningsgraden er beregnet som disponibel indkomst som pensionist sat i forhold til disponibel indkomst som erhvervsaktiv.

Disponibel indkomst som pensionist

Indkomsten fra folkepension, ATP, SP og arbejdsmarkedspension fratrukket skat. Der ses bort fra indkomst fra erhvervsarbejde, renteindtægter, privat pensionsopsparing, udbetaling af det midlertidige pensionsbidrag, formueforbrug, boligydelse og andre former for supplerende indkomster. Skatter og sociale pensioner er beregnet efter de regler, der vil gælde, når skattereformen er fuldt gennemført i år 2002.

Arbejdsmarkedspensionsordning

Beregningen af arbejdsmarkedspension er baseret på følgende forudsætninger:

- Merrealrente på 1 % og omkostningsfradrag på 5 %

- Gennemsnit af pensioner for mænd og kvinder
- Ydelsessammensætning:
Alderspension ved 65. år, invalidepension=alderspension ved 65. år, ægtefællepension= 60 % af alderspension i 10 år, børnepension=20 % af alderspension ved 65. år indtil barnets 21. år.
- Opsparingsperiode 40 år (25-65 år)
- Øvrige beregningsforudsætninger fra beregningsgrundlaget G 82

Disponibel indkomst som erhvervsaktiv

Lønmodtagernes disponible indkomst er her defineret som lønindkomst minus egen og arbejdsgivers indbetaling af ATP og pensionsbidrag samt SP-bidrag. Det skal præciseres, at der ikke er taget højde for en lønprofil med lav begyndelsesløn og høj slutløn. Fra dette beløb er yderligere trukket A-kasse- og efterlønsbidrag, fagforeningskontingent samt arbejdsmarkedsbidrag og indkomstskat. Ved fravær fra arbejdsmarkedet pga. ledighed benyttes et vægtet gennemsnit af løn og dagpenge i stedet for lønnen.

I beregningen af pensionsdækningen forudsættes, at ATP-bidraget løbende reguleres med lønudviklingen. Der er imidlertid ingen sikkerhed for en sådan løbende regulering af ATP-bidraget. Det er derfor ikke muligt at forudsige, hvornår og hvor meget ATP-bidraget vil blive ændret i fremtiden. Hvis ATP-bidraget overhovedet ikke reguleres i den 40-årige opsparingsperiode vil dækningsgraderne for en enlig blive 1-2 procentpoint³ lavere.

En anden væsentlig faktor for pensionsdækningen er det afkast, pensionsinstituttets opnår af sine investeringer. I beregningerne er forudsat, at afkastet efter skat er 1 % højere end lønstigningstakten. Med det forudsatte afkast vil enlig med en samlet løn på 280.000 kr. og en bidragsprocent på 12 med de benyttede forudsætninger have en dækningsgrad på 87 %. Hvis afkastet antages at blive 1 % højere eller lavere, så vil dækningsgraden henholdsvis stige til 95 % eller falde til 80 %.

Ved beregningen af dækningsgraden er det indkomsten som 65-74 årig pensionist, der indgår. SP-pensionen bortfalder ved alder 75. Hvis indkomsten

3 Betydningen afhænger selvfølgelig af, hvornår reguleringen ophører, og hvornår personen påbegynder ATP-opsparingen. Den nævnte forskel er for en person, der påbegynder opsparingen i 1999. Forskellen er målt som forskellen mellem ingen regulering og lønregulering af ATP-bidraget i hele opsparingsperioden.

som 75-årig og ældre benyttes til beregningen af dækningsgraden, så fremkommer der pga. af bortfaldet af SP-pensionen en lavere dækningsgrad.

Det skal i øvrigt bemærkes ved fortolkningen af dækningsgraden, at en dækningsgrad på under 100 % betyder, at den disponible indkomst og dermed forbrugsmulighederne er mindre end lige før overgangen til pension. Men det betyder ikke, at forbrugsmulighederne som pensionist nødvendigvis er mindre end forbrugsmulighederne som lønmodtager på alle tidspunkter i bidragsperioden, jf. regneeksemplet i boks 2.2.4.

Boks 2.2.4 Forbrugsmuligheder og løn- og prisudvikling

Som eksempel tages udgangspunkt i et par, hvor begge har en løn på 220.000 og en bidragsprocent på 9. Forudsætningerne er herudover som beskrevet i boks 2.1.3. Der antages en lønstigningstakt på 3 % og en inflation på 1½ %. Forrentning af pensionsformuen er dermed med de givne forudsætninger på 4 %.

Set i forhold til slutlønnen er dækningsgraden 76 %. Det betyder, at deres forbrugsmuligheder lige efter overgangen til pension er ca. 76 % af, hvad de var i årene umiddelbart før tilbagetrækningen.

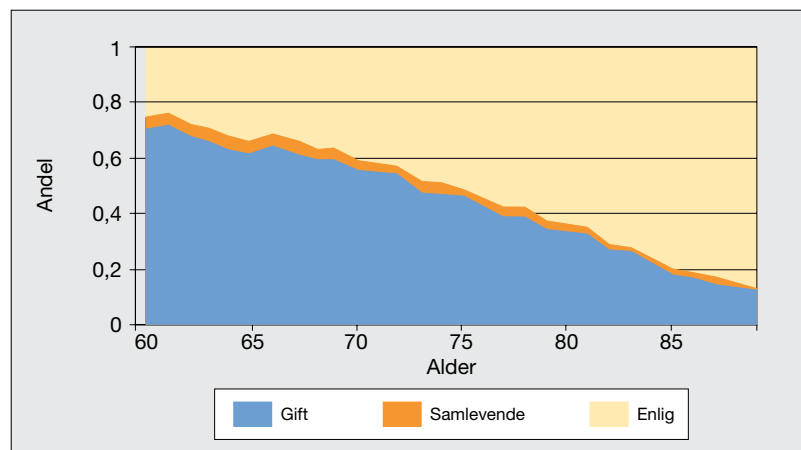
Set i forhold til forbrugsmulighederne som 25-årig er forbrugsmulighederne lige efter overgangen til pension godt 1/3-del højere. Lønnen er i løbet af de 40 år vokset med ca. 225 %. I samme periode er priserne steget med 80 %. Forbrugsmulighederne som pensionist i forhold til som 25-årig lønmodtager kan derfor beregnes som $0,76 \cdot (325/180) = 1,37$ – svarende til en stigning på 37 %. Med andre ord får pensionisten del i den generelle velstandsfremgang. Ekstraordinær lønstigning i opsparingsperioden, f.eks. som følge af karriereskift, giver lavere dækningsgrad i forhold til slutlønnen.

Dækningsgraderne for par er generelt set lavere end for enlige. Et par med lønninger på 280.000 kr. og bidragsprocenter på 12 opnår således med de givne forudsætninger en dækningsgrad på 76 %, hvor en enlig med tilsvarende forhold opnår en dækningsgrad på 87 %. Forskellen skyldes først og fremmest, at folkepension til en enlig er højere end til par. Det skal i den forbindelse bemærkes, at folkepensionen er beregnet efter gældende regler. Langt de

fleste er ved overgangen til pension gifte eller samlevende, se figur 2.2.1. Andelen af enlige er dog voksende med alderen.

Figur 2.2.1

Andel enlige, gifte og samlevende for forskellige aldre, 1998



2.2.3 Repræsentativitet af familietyper

I første omgang undersøges alene de fuldt beskæftigede lønmodtageres arbejdsmarkedspensionsopsparing. Pensionsdækningen for personer med fravær fra beskæftigelse diskuteres afslutningsvist. Fuldt beskæftigede lønmodtagere skal her forstås som lønmodtagere, der ikke har fravær fra beskæftigelse som følge af ledighed, og som ikke har modtaget kontanthjælp, sygedagpenge eller revalideringsydelse i løbet af året, jf. også boks 2.2.1.

Det kan bemærkes, at for en bestemt bidragsprocent er dækningsgraden højere, desto lavere lønnen er. Tilsvarende er dækningsgraden for en givet løn større, hvis bidragsprocenten er større, se tabel 2.2.3. I boks 2.2.3 er beregningen af dækningsgraden beskrevet. I tabellen er de familietyper, beregningerne i Pensionsmarkedets rapport for 1999 er baseret på, angivet sammen med de intervaller for løn og bidragsprocent, der i det følgende er anvendt til empiriske undersøgelser herunder til brug for tabel 2.2.4.

Tabel 2.2.3

Familietyper, intervaller for løn og bidragsprocent til repræsentation af familietyperne samt dækningsgrad for familietyperne

Familietyper		Familietypeintervaller		Dækningsgrad	
Løn	Bidragsprocent	Løn	Bidragsprocent	Par	Enlige
220.000	0	200-250.000	0-1	56	69
220.000	4,8	200-250.000	3-7	70	84
220.000	9	200-250.000	7-11	80	94
280.000	0	250-300.000	0-1	45	55
280.000	4,8	250-300.000	3-7	59	69
280.000	12	250-300.000	11-13	76	87
400.000	0	350-450.000	0-1	34	42
400.000	4,8	350-450.000	3-7	47	56
400.000	15	350-450.000	14-17	74	79

Anm.: Dækningsgraden er dækningsgraden som 65-74 årig. Dækningsgraden herefter vil være lavere som følge af bortfald af SP-pensionen. For par er det ved beregningen af dækningsgraden antaget, at de begge har den nævnte løn og bidragsprocent.

Kilde: Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999.

For at undersøge repræsentativiteten af de valgte familietyper er det nødvendigt at træffe en række valg med hensyn til, hvor meget en person skal adskille sig fra familietypen før, familietypen ikke kan siges at repræsentere denne person. I tabel 2.2.3 er der for de forskellige familietyper vist de intervaller for løn og bidragsprocent, der i det følgende benyttes som afgrænsning med hensyn til, hvilke personer familietypen kan siges at repræsentere.

I det følgende er det valgt at betragte lønmodtagerne individuelt og dermed se bort fra deres civilstand. Det undersøges på individniveau, hvor typiske de i tabel 2.2.3 viste kombinationer af løn og bidragsprocent er blandt 25-59 årige fuldt beskæftigede lønmodtagere i 1998. Undersøgelsen på individniveau giver ikke et fuldt billede af repræsentativiteten af familietyperne, idet det langt fra er sikkert, at begge personer i et par har samme løn og bidragsprocent. Når undersøgelsen udføres på individniveau, er det blandt andet som følge af, at det langt fra er sikkert, at hvis personen er gift på indbetalingstidspunktet, så er denne også gift med samme person på udbetalingstidspunktet. Der er endvidere det problem, at fuldt beskæftigede lønmodtagere kan være gift med personer, der ikke er fuldt beskæftigede lønmodtagere. Hvis analysen skulle opdeles på par og enlige i stedet for på individniveau, ville det betyde, at fuldt beskæftigede, der lever i sådanne parforhold, måtte udgå af analysen. Analy-

sen ville dermed heller ikke blive dækkende for de fuldt beskæftigede lønmodtageres situation.

Det skal bemærkes, at der i undersøgelsen tages udgangspunkt i året 1998. Beregningerne må således ses som et øjebliksbillede, der afspejler en dækningsgrad beregnet på baggrund af de på det tidspunkt gældende bidragsprocenter. Bidragsprocenterne var tidligere lavere, og der er siden 1998 sket en udbygning af bidragsprocenterne, og der er endvidere aftalt en yderligere udbygning på LO/DA-området. Konsekvenserne for repræsentativiteten heraf behandles senere.

De i familietyperne benyttede kombinationer af løn og bidragsprocent er *set i forhold til antallet af kombinationer* meget repræsentative for de fuldt beskæftigede lønmodtagere. Det er således tydeligt, at de valgte kombinationer dækker mange af de typiske kombinationer af bidragsprocent og lønniveau, jf. tabel 2.2.4, hvor de valgte kombinationer er markeret. Med de benyttede forudsætninger repræsenterer de 9 kombinationer af løn og bidragsprocent ca. 40 % af de fuldt beskæftigede lønmodtagere.

Tabellen viser, hvor stor en procentdel af de 25-59 årige fuldt beskæftigede lønmodtagere, der i 1998 har de forskellige kombinationer af løn og bidragsprocent. F.eks. kan det ses, at 7,25 % har en samlet løn på mellem 200.000 og 250.000 kr. kombineret med en bidragsprocent på mellem 3 og 7 %.

Personerne med samlede lønninger på mellem 200.000 og 250.000 kr. kombineret med en bidragsprocent på mellem 3 og 7 procent repræsenteres ved løn og bidragskombinationen 220.000 kr. i løn og 4,8 % i bidrag, se tabel 2.2.3. Der er derfor 7,25 % af de 25-59 årige fuldt beskæftigede lønmodtagere, der repræsenteres ved denne løn og bidragskombination.

Tabel 2.2.4

Andel af de 25-59 fuldt beskæftigede lønmodtagere med bestemte kombinationer af beregnet bidragsprocent til arbejdsmarkedspension og løn, 1998 – opregnet til 1999 lønniveau

Bidrags- procent	Den samlede løn (1.000 kr.)										I alt
	0- 100	100- 150	150- 200	200- 250	250- 300	300- 350	350- 400	400- 450	450- 500	500+	
0-1	1,51	1,61	2,85	4,00	3,39	1,91	1,19	0,64	0,38	0,79	18,27
1-3	0,10	0,18	0,39	0,75	0,93	0,58	0,37	0,17	0,11	0,23	3,81
3-7	0,23	0,61	2,05	7,25	7,04	4,04	1,97	0,94	0,52	0,90	25,55
7-11	0,12	0,68	2,08	6,31	5,27	2,84	1,38	0,88	0,71	1,41	21,68
11-13	0,06	0,22	0,59	2,08	3,08	1,82	0,84	0,59	0,45	0,84	10,57
13-17	0,04	0,13	0,30	1,34	3,69	4,59	2,84	1,66	0,87	1,56	17,02
17+	0,03	0,05	0,11	0,22	0,33	0,46	0,36	0,32	0,24	0,98	3,1
I alt	2,09	3,48	8,37	22	23,7	16,2	8,95	5,2	3,28	6,71	100

Anm.: Se boks 2.1.1 og 2.1.2 for definitioner. 1998 lønningerne er opregnet med timelønsudviklingen på LO/DA-området til 1999 lønniveau.

Kilde: Beregninger på Økonomiministeriets lovmodel.

Det skal bemærkes, at den aftalte udbygning af arbejdsmarkedspensionerne på LO/DA-området som beskrevet i afsnit 2.4.1 vil betyde, at langt færre i fremtiden vil have et pensionsbidrag på mellem 3-7 % end i 1998, mens flere vil have et pensionsbidrag på mellem 7-11 %. Det betyder, at familietyperne bliver noget mindre repræsentative. Der er også på andre overenskomstområder aftalt stigninger af pensionsbidragene set i forhold til 1998, jf. afsnit 2.4.2.

Hvis en person med en given løn og bidragsprocent har en bestemt dækningsgrad, så har alle med en lavere løn og/eller en højere bidragsprocent alt andet lige en højere dækningsgrad. På den måde kan analysen også benyttes til at give et mere generelt billede af dækningsgraderne for de fuldt beskæftigede lønmodtagere⁴ på længere sigt.

F.eks. kan det på baggrund af indbetalingerne i 1998 ses, at hvis indbetalingsprocenterne og lønnen fastholdes hele livet som i 1998, så vil mindst 70 %⁵ have en dækningsgrad som enlig fra omkring 70 % og op alene som følge af

4 I det følgende inddrages ud over de analyserede familietyper også de supplerende familietyper fra tabel 2.4.2. Det vil sige, at dækningsgraden for personer med en bidragsprocent på 9 og en løn på henholdsvis 280.000 kr. og 400.000 kr. også inddrages.

folkepension, ATP, SP og arbejdsmarkedspensioner, mens mindst 80 % har en dækningsgrad som enlig på over 55 %. Nu vil bidragsprocenterne ikke blive fastholdt som i 1998. Som tidligere nævnt er der aftalt en videreopbygning af arbejdsmarkedspensionerne på LO/DA-området samt på de andre områder set i forhold til 1998. Der vil derfor være flere, der på langt sigt vil kunne forvente dækningsgrader på over 70 % som enlige. På den anden side må bemærkes, at der ved beregningerne af dækningsgrader er antaget en 40 årig opsparingsperiode. En stor del af de nuværende lønmodtagere er først blevet omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i en relativ sen alder. Det vil derfor først på langt sigt blive mere almindeligt med 40 års bidrag.

Det skal bemærkes, at det ved de ovennævnte skøn er dækningsgraderne for enlige, der er taget udgangspunkt i. Dækningsgraden for par er som tidligere nævnt lavere. For at illustrere dette kan der noget forsimplet tages udgangspunkt i, at begge personer i parret har samme løn og bidragsprocent. Herved fremkommer, at hvis indbetalingsprocenterne og lønnen fastholdes hele livet som i 1998, så vil mindst 70 %⁶ have en dækningsgrad som par fra omkring godt 55 % og op alene som følge af folkepension, ATP, SP og arbejdsmarkedspension. I ovennævnte er det bidragsprocenterne fra 1998, der er taget udgangspunkt i. Bidragsprocenterne er steget siden da. Der er endvidere aftalt yderligere stigninger på nogle områder. Pensionsdækningen for gruppen er derfor forbedret i forhold til, hvad analysen på 1998 oplysninger viser.

Det skal endvidere bemærkes, at der alene er inddraget ét års pensionsindbetalinger og løn i analysen. Løn og pensionsbidrag for den enkelte må forventes at svinge fra år til år, f.eks. som følge af, at eventuelle anciennitetskrav i pensionsordningen realiseres. Det betyder, at der i det ovenstående i nogen grad beskrives et skævt billede af den samlede pensionsdækning. De, der i tabel 2.2.4 har meget store pensionsindbetalinger i 1998, vil ikke nødvendigvis have – eller have haft – så store pensionsindbetalinger hvert år, mens de meget lave pensionsindbetalinger i året for nogle omvendt næppe er repræsentative for deres pensionsindbetalinger set over hele den erhvervsaktive periode.

-
- 5 Det skal bemærkes, at det ikke på denne baggrund kan hævdes, at 30 % har en dækningsgrad på under 70 %. For det første giver materialet ikke mulighed for at vurdere dækningsgraden for alle grupper. For det andet er der ikke inddraget individuel pensionsopsparing og anden opsparing i pensionsøjemed.
 - 6 Det skal igen bemærkes, at det ikke på denne baggrund kan hævdes, at 30 % har en dækningsgrad på under godt 55 %. For det første giver materialet ikke mulighed for at vurdere dækningsgraden for alle grupper. For det andet er der ikke inddraget individuel pensionsopsparing og anden opsparing i pensionsøjemed.

I ovenstående ses på personer uden fravær fra arbejdsmarkedet. Konsekvensen for pensionsdækningen af fravær fra arbejdsmarkedet er beskrevet i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1999. Fraværet er forudsat at være i form af ledighed hver femte år. Dette indebærer færre år med pensionsindbetalinger og dermed en lavere arbejdsmarkedspension. Det modvirkes delvist af, at større bidrag til ATP – som følger af ledigheden – øger ATP-pensionen. Samtidig reduceres indkomsten som erhvervsaktiv også som følge af ledigheden. Det betyder samlet set, at dækningsgraden ikke påvirkes væsentligt af fraværet fra arbejdsmarkedet. Hvis dækningsgraden i stedet beregnes i forhold til indkomsten som erhvervsaktiv i et år uden ledighed – altså fuld løn – så vil ledighed i opbygningsperioden selvfølgelig reducere dækningsgraden. På tilsvarende vis vil dækningsgraden blive højere, hvis den beregnes på baggrund af et år, hvor indkomsten som erhvervsaktiv består af dagpenge.

2.3 Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen

Størrelsen af arbejdsmarkedspensionen og dens dækningsgrad afhænger først og fremmest af størrelsen af de indbetalte bidrag og perioden for indbetaling samt det faktiske afkast, selskabet opnår på investeringsaktiverne. Dernæst afhænger beregningen af arbejdsmarkedspensionen af mange forskellige antagelser, blandt andet hvor længe den forsikrede forventes at leve, og hvilke ydelser den forsikrede tilbydes. De sidstnævnte forhold undersøges i det følgende. Undersøgelsen skal ses som et supplement til sidste års rapport, hvor det blev undersøgt, hvad centrale forhold for størrelsen af arbejdsmarkedspensionen som f.eks. opbygningsperiode, merrealrente, antallet af år med bidrag, ledighed, tidlig tilbagetrækning og ydelsessammensætningen i pensionsordningen betyder for pensionsdækningen. Det blev herudover undersøgt, hvad en fastfrysning af ATP-bidraget betyder for pensionsdækningen.

Ved undersøgelsen af betydningen for arbejdsmarkedspension af antagelserne om den forsikredes restlevetid, og hvilke ydelser den forsikrede tilbydes, måles ændringerne i forhold til en arbejdsmarkedspension baseret på en række antagelser beskrevet i boks 2.3.1.

Boks 2.3.1 Grundantagelser ved beregning af arbejdsmarkedspension

Da alle arbejdsmarkedspensioner, tegnet efter 1. juli 1999, skal beregnes på et ikke-kønsopdelt grundlag, hvilket betyder, at pensionen for mænd og kvinder skal være ens, givet indbetalingerne er ens, beregnes pensioner på et ikke-kønsopdelt grundlag som gennemsnit af pensioner for mænd og kvinder. Ved beregning af pensioner for mænd og kvinder anvendes det forsikringstekniske grundlag G 82. G 82 er et beregningsgrundlag, der indeholder alle forudsætninger til aktuarmæssig beregning af pensioner. Grundlaget indeholder blandt andet sandsynligheder for at dø, blive invalid samt for at være gift. Herudover indeholder grundlaget forudsætninger om omkostninger og forrentning (grundlagsrente). På grundlag af disse forudsætninger kan sammenhængen mellem bidrag og pension beregnes.

Ydelsesmønstret, der er valgt til eksempelberegningerne i kapitlet, er karakteriseret ved en alderspension ved 65. år, invalidepension, ægtefællepension i 10 år samt børnepension indtil barnets 21. år. Derudover antages, at invalidepensionen er lig alderspensionen ved 65. år, ægtefællepensionen svarer til 60 % af alderspensionen ved 65. år, mens børnepensionen udgør 20 % af alderspensionen ved 65. år.

Der er i beregningerne antaget, at afkastet efter skat i pensionsinstitutterne er 1 % højere end lønstigningerne. Det svarer til, at hvis lønstigningstakten er på 3 %, så er det nominelle afkast efter skat ca. 4 %.

I det følgende betegnes alderspension og invalidepension som den pension, der udbetales fra livs- og pensionsforsikringsselskabet eller pensionskassen før skat. Efter skat vil en ændring i alderspensionen eller invalidepensionen være mindre betydende for beregning af dækningsgrader. Der er ydermere ikke taget hensyn til offentlige ydelser, hvilket medfører, at ved beregning af dækningsgrader har en ændring i pensionen endnu mindre betydning.

Restlevetid

G 82 er et beregningsgrundlag, der indeholder alle forudsætninger til aktuarmæssig beregning af pensioner. Siden G 82 grundlaget blev taget i brug i 1982, er der sket en udvikling i gennemsnitslevetiden således, at mange lever

længere. Det har derfor i nogle pensionsordninger været nødvendigt at ændre på grundlagets antagelser om forventede levetid, idet de opsparede midler skal anvendes til pensionsudbetalinger over en længere periode. De årlige udbetalinger bliver af den grund mindre.

En undersøgelse⁷ blandt tværgående pensionskasser og livsforsikringsselskaber, der tilbyder arbejdsmarkedspensioner, viser, at den gennemsnitlige forventede restlevetid, selskaberne benytter ved beregning af præmier og ydelser, generelt er højere end G 82 beregningsgrundlaget. Følgende tabel viser de forventede restlevetider på G 82 grundlaget og den forøgelse, der opnås ved anvendelse af branchens gennemsnitlige forventede restlevetider.

Branchen forventer i gennemsnit, at mænd, der er yngre end 70 år, lever to til fire år længere end forventet på G 82 grundlaget, se tabel 2.3.1. For kvinder forventes kun en beskedent forøgelse af restlevetiden før pensioneringstidspunktet, mens det herefter forventes, at kvinder dør tidligere end forventede på G 82 grundlaget.

Tabel 2.3.1

Forskellen i forventede restlevetid på G 82 grundlaget og branchens gennemsnit

Alder		30 år	40 år	50 år	60 år	70 år	80 år
Mænd	G82	44,1	35,0	26,3	18,5	12,0	7,0
	Branchens gennemsnit	47,9	38,6	29,6	21,4	14,1	8,4
	Forøgelse	3,8	3,6	3,3	2,9	2,1	1,4
Kvinder	G82	47,9	38,6	29,7	21,5	14,4	8,8
	Branchens gennemsnit	48,3	38,9	30,0	21,7	14,3	8,6
	Forøgelse	0,4	0,3	0,3	0,2	-0,1	-0,2

Når der anvendes en forventet restlevetid svarende til branchens gennemsnit, fremkommer en årlig alderspension, der er omkring 6 % lavere end en alderspension beregnet på G 82 grundlaget. Dette skyldes som nævnt, at udbetalingsperioden forventes at være længere, og den samme opsparing derfor skal deles ud over flere år. Det skal bemærkes, at der ved beregning af pension i kapitlet er benyttet G 82 grundlaget.

⁷ Finanstilsynet har gennemgået anmeldelser om forudsætninger om forventede levetid for en række selskaber. Undersøgelsen omfatter cirka 55 % af pensionsopsparingen i de selskaber, hvor der tegnes arbejdsmarkedspensionsordninger.

Ydelsesmønstret

Det har stor betydning for størrelsen af alderspensionen, hvilke ydelser pensionsordningen ellers indeholder. Følgende tabel viser ændringen i alderspensionen ved ændringer i ydelsesmønstret. Ændringen i alderspensionen er i målt forhold til en pensionsordning med et ydelsesmønster som beskrevet i boks 2.3.1 – dvs. alders-, invalide- og børnepension samt en 10-årig ægtefællepension.

Tabel 2.3.2

Oversigt over ændring i alderspension ved forskellige ydelsesmønstre

Ydelsesmønster Tegningsalder	Alders-, invalide- og børnepension og livsvarig ægtefællepension	Alders-, invalide- og børnepension	Alders- og invalidepension	Alderspension
25	-13 %	17 %	21 %	40 %
30	-12 %	17 %	21 %	39 %
35	-12 %	17 %	20 %	37 %
40	-11 %	17 %	19 %	34 %
45	-11 %	16 %	18 %	30 %
50	-10 %	16 %	17 %	26 %

Anm.: Forudsætningerne for beregningerne er beskrevet i boks 2.3.1.

En ændring fra en ægtefællepension, der udbetales i 10 år, til en ægtefællepension, der udbetales så længe ægtefællen er i live, betyder en reduktion i alderspensionen på cirka 11 %, jf. tabel 2.3.2. Til gengæld er ægtefællen sikret helt til sin død og ikke kun i en begrænset periode. I de øvrige scenarier vil alderspensionen stige, hvilket skyldes, at eventuelle ægtefæller og børn ikke længere er sikret. Hvis en eventuel ægtefælle ikke sikres ved forsikredes død er alderspensionen 16-17 % højere end, hvis der er en 10-årig ægtefællepension. Hvis eventuelle børn ydermere ikke sikres ved forsikredes død eller invaliditet, så stiger alderspensionen yderligere. Kommer pensionen kun til udbetaling, såfremt den forsikrede opnår pensionsalderen, er alderspensionen op til 40 % højere end, hvis der ud over alderspension også er inkluderet invalide- og børnepension samt 10-årig ægtefællepension i ydelsesmønstret. Ved det konkrete valg af risikoydelser i arbejdsmarkedspensionsordninger skal man være opmærksom på, at risikoydelserne ofte er billigere i kollektive ordninger, samt at de samme risikoydelser ikke altid vil kunne tegnes individuelt.

Tabel 2.3.3

Ændring i alderspension og disponibel indkomst/dækningsgrad ved forskellige ydelsesmønstre

Ydelsesmønster	Alders, invalide og børnepension og livsvarig ægtefællepension	Alders, invalide og børnepension	Alders, og invalidepension	Alderspension
Ændring i alderspension fra arbejdsmarkedspension	- 13 %	17 %	21 %	40 %
Ændring i disponibel indkomst/dækningsgrad	- 3 %	4 %	5 %	8 %

Anm.: Forudsætningerne for beregningerne er beskrevet i boks 2.3.1. Ved beregningen af ændringen i disponibel indkomst/dækningsgrad er der forudsat en indkomst på 280.000 kr. og et pensionsbidrag på 9 %.

Forskellene i ydelsesmønstret har væsentligt mindre betydning for den disponible indkomst som pensionist og dermed også dækningsgraden end for alderspensionen i form af arbejdsmarkedspension, jf. tabel 2.3.3, der svarer til situationen i første linie i tabel 2.3.2. Det skyldes først og fremmest, at indkomsten som pensionist ud over arbejdsmarkedspension også består af folkepension og udbetalinger fra ATP og SP, men modregning i folkepensionen og progressionen i skattesystemet har også en omend begrænset betydning.

2.4 Udviklingen på arbejdsmarkedspensionsområdet

Der er ved de seneste overenskomstfornyelser sket en forøgelse af pensionsbidragene på mange overenskomstområder. Dette medfører en vækst i den samlede pensionsformue. I dag skønnes den samlede pensionsformue at udgøre ca. 1500 mia. kr.

2.4.1 Pensionsopbygningen på LO/DA området

Arbejdsmarkedspensionsordningerne på LO/DA-området har været under opbygning siden 1993, og i 2000 var det samlede pensionsbidrag nået op over 5 % for hovedparten af lønmodtagerne.

Ved aftalefornyelserne i 2000 blev der aftalt en yderlig opbygning frem til februar 2004. I 2004 vil næsten 80 % af lønmodtagerne på LO/DA-området så-

ledes have en 9%-ordning. Heraf indbetaler lønmodtagerne 3 % og arbejdsgiverne 6 % af den pensionsgivende løn, jf. tabel 2.4.1.

Tabel 2.4.1

Andel af lønmodtagere fordelt på aftalte bidragsprocenter på LO/DA-området

%	1998	2000	2004
3-4	62		
4-5	38	20	
5-6		74	
6-7		6	
7-8			11
8-9			12
9			77
I alt	100	100	100

Anm.: Opgjort i februar det pågældende år. Baseret på de største overenskomster på LO/DA-området dækkende over 90 % af LO/DA-området.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening.

En stigende del af pensionsbidraget går til forsikringsydelse. Opbygningen har således ikke kun muliggjort en større opsparing til alderdommen, men bl.a. også en løbende invalidepension – ud over den invalidesum, som de fleste selskaber tilbyder. Hertil kommer en generel udvidelse og forbedring af selskabernes øvrige pensionsydelse, f.eks. dækning ved kritisk sygdom.

Boks 2.4.1 Typiske pensionsydelse for pensionsordninger på LO/DA-området

Alderspension. Livslang løbende alderspension, som kan udbetales fra det fyldte 60. år.

Ratepension: 10-årig løbende alderspension, som kan udbetales fra det fyldte 60. år. Supplement til den livslange alderspension. Den kan endvidere med depotsikring være et alternativ til ægtefælle- og børnepension.

Alderssum: Alderssum er et engangsbeløb, som kan udbetales fra det fyldte 60. år. Udgør typisk maksimalt to gange den årlige alderspension.

Depotsikring: Ved dødsfald får efterladte udbetalt opsparingen til ratepension og alderssum (kan være et alternativ til ægtefælle og børnepension).

Invalidepension: Ved nedsat erhvervsevne udbetales en løbende ydelse typisk svarende til den beregnede alderspension for en pensionsalder på 65.

Præmiefritagelse: Ved invaliditet godskrives bidrag for personen, så denne sikres en alderspension fra det fyldte 65. år.

Invalidesum: Der udbetales et engangsbeløb ved nedsat erhvervsevne. Beløbet afhænger af det overenskomstaftalte pensionsbidrag og aftrappes desuden med 10 % om året efter det fyldte 51. år.

Dødsfaldssum: Ved dødsfald udbetales et engangsbeløb til medlemmets nærmeste pårørende. Beløbet afhænger af det overenskomstaftalte pensionsbidrag og aftrappes desuden med 10 % om året efter det fyldte 58. år.

Ægtefællepension: Ved dødsfald udbetales typisk i 10 år en løbende ydelse til den efterladte ægtefælle.

Børnepension: Ved dødsfald, invaliditet eller alderspensionering udbetales en løbende pensionsydelse til børn under typisk 21 år. Ydelsen udgør typisk 10 % af den beregnede alderspension for en pensionsalder på 65 år ved dødsfald, af invalidepensionen ved invaliditet eller af alderspensionen ved alderspensionering.

Kritisk sygdom: Der udbetales et engangsbeløb ved kritisk sygdom.

Boks 2.4.1 viser de typiske ydelser på LO/DA-området. Grundstammen i alle ordningerne er en løbende livslang alderspension. Samtlige ordninger tilbyder desuden en løbende invalidepension i tilfælde af nedsat erhvervsevne. Det er ikke valgt at have ægtefællepension i alle ordninger. I de ordninger,

der ikke har en ægtefællepension, er andre ydelser til gengæld opprioriteret – det kan f.eks. være en højere alderspension.

Udbygningen af pensionsordningerne på LO/DA-området betyder, at lønmodtagerne på LO/DA-området nu kan se frem til en væsentlig større pensionsdækning.

En enlig arbejder, der tjener 220.000 kr. om året, vil med 9 % i bidrag i en 40-årig periode opnå en pensionsdækning på 94 % af sin disponible indkomst som erhvervsaktiv. Med en 4,8 %-ordning ville dækningen have været 84 %.

Et par, der hver tjener 220.000 kr. om året, vil stige fra en dækningsgrad på 70 % til en dækningsgrad på 80 %, når bidraget stiger fra 4,8 % til 9 %, jf. tabel 2.4.2.

Tabel 2.4.2

Dækningsgrad og bidragsprocenter

Familietype		Bidragsprocent (%)		
Civilstand	Løn (kr.)	0	4,8	9
	220.000	69	84	94
Enlig	280.000	55	69	80
	400.000	42	56	65
	220.000	56	70	80
Par	280.000	45	59	68
	400.000	34	47	58

Anm.: Dækningsgraden angiver den disponible indkomst som pensionist (65-74 år) i forhold til den disponible indkomst som erhvervsaktiv. For parrene er den angivne løn pr. person.

Kilde: Rapport fra Pensionsmarkedsrådet 1999 og beregninger fra Økonomiministeriet.

Det skal bemærkes, at der ved beregningerne for 4,8 procents bidraget ikke er taget højde for, at der ved bidrag på dette niveau typisk anvendes en større andel af bidraget til alderspension end ved et bidrag på 9 %. Det skal endvidere bemærkes, at der i beregningerne ikke er taget hensyn til eventuel boligydelse.

2.4.2 De øvrige overenskomstområder

De seneste overenskomstfornyelser på de øvrige områder indebar en forøgelse af pensionsbidragene for visse grupper set i forhold til 1998, jf. boks 2.4.2.

Boks 2.4.2 Konsekvenser for pensionsbidragene af aftalefornyelserne siden 1998

Landbrugsområdet

2-årige aftaler. Der blev aftalt stigninger i pensionistbidraget på 0,9 procentpoint i 1999 og 0,9 procentpoint i 2000. Arbejdsgiver betaler 2/3-dele af stigningen. Bidraget når hermed op på ca. 7,5 % i 2000. For det meste af området er der til godkendelse ved urafstemning sendt aftaler, som indeholder yderligere stigninger. Hvis medlemmerne vedtager forhandlingsresultaterne, vil det indebære, at pensionsbidraget når op på 9,9 % i 2004.

Den finansielle sektor

2-årig aftale. På pengeinstitut- og realkredit området blev der aftalt en stigning i pensionsbidraget fra 12 % til 12,75 % pr. 1. juni 1999. De igangværende forhandlinger om fornyelse var endnu ikke afsluttet ved redaktionens slutning, men fra lønmodtagerside var der rejst krav om en forøgelse af pensionsbidragene til 15 %. Vedrørende overenskomsten for forsikringsfunktionærer har parterne netop aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget fra 10 % og 12 % til hhv. 12 % og 13,5 % i 2002.

Det kommunale område

Der etableres en 0,8/1,6 % pensionsordning for dele af de ansatte, som ikke har en pensionsordning i forvejen pga. alders- og anciinitetskrav. De ansatte overgår til det »normale« pensionsbidrag på 12 %, når de pågældende opfylder de hidtidige betingelser om alder på 25 år og 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige. Forøgelse af akademikerens pensionsbidrag fra 15 til 15,3 % pr. 1. april 2000. Herudover er der for visse grupper inden for KTO-området aftalt stigning i pensionsbidrag til hhv. 12,3 % og 12,6 %, og for visse ledende medarbejdere er der aftalt pensionsbidrag på 15 %. Større dele af lønnen bliver pensionsgivende tilsvarende til den private sektor. Herudover andre mindre forbedringer af pensionsdækningen.

Staten

Forøgelse af akademikerens pensionsbidrag fra ca. 15,8 % (efter omlægning af beregningsmetode for pensionsbidrag) til 16,6 % pr. 1. april 2000. Karenstidsbestemmelserne i de overenskomstmæssige

pensionsordninger lempes pr. 1. april 2000. Det betyder, at der indbetales pensionsbidrag på 5,7 % for ansatte, som er fyldt 20 år og har været ansat i det offentlige i 9 måneder. De ansatte overgår til det »normale« pensionsbidrag på 12 %, når de pågældende opfylder de hidtidige betingelser om alder på 25 år og 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige. Større dele af lønnen bliver pensionsgivende tilsvarende til den private sektor. Herudover andre mindre forbedringer af pensionsdækningen.

KAPITEL 3

Investeringsafkast

Kapitlet indeholder en analyse af, hvad forskelle i afkast kan betyde for pensionsudbetalingerne. Endvidere gives en kort oversigt over de faktiske forskelle i afkastet i forskellige pensionsinstitutter over de seneste år. Endelig gennemgås de lovmæssige rammer for investeringerne.

3.1 Pensionsordningernes afhængighed af investeringsafkast

Inden for de seneste år er der sket en forskydning af betydningen af de forskellige pensionsordninger.

Tidligere var hovedparten af befolkningen i pensionsmæssig henseende i alt væsentligt alene omfattet af de såkaldte søjle 1-ordninger, der omfatter folkepensionen og de dertil knyttede ydelser samt ATP.

Siden 1993 har de arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger i livsforsikringsselskaber og pensionskasser opnået stadig stigende vægt i det samlede billede af pensionsordningerne. På nuværende tidspunkt omfatter de arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger ca. 85 % af arbejdstagerne. Ydermere er investeringsaktiverne i overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionsordninger⁸, ATP og LD samt firmapensionsordninger⁹ fra 1998 til 1999 forøget fra ca. 779 mia. kr. til ca. 918 mia. kr. svarende til en stigning på ca. 18 %.

For søjle 1-ordningerne er ydelsernes størrelse og struktur fastlagt politisk af Folketinget. Folkepensionen er finansieret gennem skattebetalingerne («Pay as-you-go ordning»), således at ordningens ydelser ikke er relateret til opsparing og afkastet heraf. I ATP-ordningen er reglerne for pensionsoptjening fastlagt i lovgivningen. Da ATP-ordningen er opsparingsbaseret, vil den samlede ydelse som i arbejdsmarkedspensionerne – ud over de indbetalte bidrag – afhænge af det opnåede investeringsafkast.

8 Pensionsordninger, herunder tværgående pensionskasser, etableret i kraft af kollektive overenskomster.

9 Firmapensionsordninger omfatter selskaber, der som den væsentligste aktivitet udbyder ordninger som led i et ansættelsesforhold.

I modsætning hertil er ydelsernes størrelse i søjle 2-ordningerne i alt overvejende grad afhængig af de beslutninger, der træffes i de enkelte ordninger. Disse beslutninger omfatter ydelsesstruktur, dækningsgrad og placeringen af midlerne. Hertil kommer, at bidragssatserne som hovedregel fastsættes ved aftale mellem overenskomstparterne. Beslutningsprocedurer og -kompetencer er nærmere beskrevet i afsnit 7.2. I ordningerne er der oftest en garanteret mindsteydelse som følge af den garanti, der er knyttet til ordningen. De samlede ydelser vil dog – ud over risiko- og omkostningsforløbet – i høj grad afhænge af de i hele perioden opnåede investeringsafkast. De forskellige ordninger har valgt en investeringsstrategi, der – ud over at tage hensyn til afgivne garantier, medlemskredsens sammensætning og alder – bygger på en vurdering af afkastmulighederne i de forskellige investeringsaktiver, f.eks. ejendomme, obligationer og aktier. Inden for de enkelte aktivgrupper vil resultaterne tillige være afhængig af valget af enkelte aktiver.

På denne baggrund vil de realiserede resultater i ordningerne kunne udvise betydelige udsving; ikke blot fra år til år, men også imellem ordningerne i de enkelte år. Dette kan ikke overraske, men er en naturlig følge af den pluralistiske struktur på pensionsmarkedet med mange forskellige ordninger, der vælger forskellige investeringstrategier og dermed også opnår forskellige resultater.

Boks 3.1.1 Eksempel på effekten af afkastforskelle

Afkastets betydning for udviklingen i en pensionsordning kan illustreres ved følgende eksempel: Hvis en pensionsordning tegnes for en person i alder 25 år med udløb ved alder 65 år, og der betales en årlig præmie på 18.000 kr., vil der blive givet et tilsagn om en årlig pensionsydelse på 61.332 kr. Fra alder 30 år til alder 37 år antages afkastet at være 5 % p.a. henholdsvis 12 % p.a. Ved udløbet af forsikringstagerens 37. år vil tilsagnet om pensionsydelse herefter være vokset til 67.135 kr. henholdsvis 77.076 kr.*

Det bemærkes, at eksemplet alene er tænkt til illustration af afkastforskellenes indflydelse på pensionsydelsen, idet en ordning med højt afkast må forventes at anvende en betydelig del af afkastet til at opbygge buffere og næppe vil bruge hele afkastet til pensionsopskrivning. Herefter vil forskellen i alder 37 år i de to pensionsydelser blive indsnævret.

*) Ordningen består af en alders- og invalidepension tegnet på et 2 % fælleskønsgrundlag.

Opgørelserne i dette afsnit vedrører de overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensionsordninger, ATP og LD samt firmapensionsordningerne og baserer sig på nøgletal for en syvårig periode. Konklusionerne skal ses i lyset af den usikkerhed, der er forbundet med den relativt korte periode, hvor data er tilgængeligt.

Der kan generelt konstateres en betydelig spredning i det gennemsnitlige afkast for de forskellige pensionsordninger over de seneste syv år. Afkastet varierer således med op til 7 procentpoint p.a. mellem højeste og laveste, hvilket over en syvårig periode giver en merforrentning på 60 %. I den seksårs periode, der gik forud for de seneste syv år, varierede afkastet med mere end 5 procentpoint p.a. mellem højeste og laveste afkast, hvilket over den periode gav en merforrentning på 34 %. Spændet mellem afkastene er således blevet udvidet. Pensionsinstitutter med lave afkast har i øvrigt, i lighed med tidligere år, væsentlig lavere bonus- og egenkapitalreserver end institutter med høje afkast.

Afkastforskellene skal ses i lyset af, at afkastet på forskellige aktivtyper har udviklet sig forskelligt. Aktier har i perioden haft en meget gunstig kursudvikling, mens obligationsafkastet samlet set har været beskedent betinget først af rentefaldet og stedfundne konverteringer, dernæst af et stigende renteniveau. Derfor er det ikke overraskende, at ordninger med stor aktieandel har vist de bedste resultater i perioden.

Aktier er typisk udsat for store kursudsving. Kursfald på aktier kan således på længere sigt medvirke til at udjævne forskellene i afkast mellem de ordninger, der har en stor aktieandel og de ordninger, der har en stor obligationsandel. Tilsvarende vil et stigende renteniveau kunne øge afkastet af fremtidige obligationsinvesteringer og dermed med tiden reducere spændet mellem afkastene.

Det hører med til billedet, at aktiemarkedet har været særdeles gunstigt i perioden, mens det i 2000 har udviklet sig mindre gunstigt end i de foregående år – særlig for så vidt angår det globale aktiemarked. Det betyder, at de selskaber, der har opnået høje afkast på de internationale markeder i perioden, kan have lidt tab i 2000. Pensionsmarkedsrådet vil også i de kommende år følge udviklingen i afkastspændet med henblik på at afdække, om spændet udvides yderligere.

3.2 Afkast af de samlede investeringsaktiver 1993-1999

Det akkumulerede afkast i ordningerne efter korrigeret realrenteafgift¹⁰ i perioden 1993-1999, d.v.s. målt på hvad 100 kr. i løbet af perioden er vokset til, varierer i betydeligt omfang. Det højeste afkast udgør 226 kr., svarende til 12,4 % p.a., mens det laveste afkast udgør 137 kr., svarende til 4,6 % p.a. Gennemsnitligt¹¹ udgør afkastet ca. 190 kr., svarende til 9,4 % p.a. Ved beregningen er investeringsomkostningerne på forhånd fratrukket afkastet. Afkastet varierer med op til 7 % p.a., hvilket over en 7 årig periode giver en meropsparing på 60 %. Det skal tilføjes, at der ikke udarbejdes nøgletal, der viser risikoen på investeringerne. Derfor kan et større afkast også være udtryk for, at selskabet har påtaget sig en større risiko, og dermed også en risiko for at afkastet kunne være blevet betydeligt lavere.

De ordninger, der i den forløbne periode var karakteriseret ved det laveste afkast er både kendetegnet ved, at obligationsandelen af de samlede aktiver er høj, og at ordningerne typisk er små. Omvendt er de ordninger, der er karakteriseret ved det højeste afkast, alle kendetegnet ved, at aktieandelen af de samlede aktiver er høj. Det skal bemærkes, at en række af ordningerne har investeringsaktiver ud over aktier og obligationer, typisk ejendomme.

Ved vurderingen af de enkelte ordningers investeringsmuligheder skal man være opmærksom på, at hvis der er givet garantier, kræver aktieinvesteringer en større kapitalstyrke i form af egenkapital og bonusudjævningshensættelser til at modstå kursudsving. En stor buffer kan alene opnås gennem kapitalopbygning (opsparing), enten som følge af stort kapitalafkast, eller som følge af tilførsel af kapital udefra.

En række ordninger, der hovedsagelig har placeret midler i obligationer, har i kraft af de seneste års beskedne afkast på obligationer ikke kunnet opbygge en tilstrækkelig buffer og har derfor ikke kunnet foretage aktieinvesteringer af betydning. En forsigtig bonuspolitik eller mindre bindende garantier vil kunne forøge disse ordningers muligheder for at kunne foretage yderligere aktieinvesteringer.

Som allerede anført vedrører de refererede data en relativ kort periode. Det bemærkes, at summen af bonus- og egenkapitalreserverne (selskabernes frie midler) hos selskaber med lave afkast typisk er relativt lille. Både bonusre-

10 Det afkast, der ville opnås efter realrenteafgift uden friholdte reserver.

11 Vægtet gennemsnit.

serven og egenkapitalreserven udtrykker bl.a. selskabernes mulighed for at modstå udsving i markedsværdierne på aktiverne. Meget store udsving kan således true selskabernes solvens og dermed muligheder for opfyldelse af garantierne.

I nedenstående oversigt er selskabernes frie midler målt i procent af livsforsikringshensættelserne opgjort for de tre ordninger blandt arbejdsmarkeds-pensionsordninger, hvor der i perioden 1997-1999 er konstateret det laveste afkast. På tilsvarende måde er de frie midler opgjort for de tre ordninger, hvor afkastet i perioden var højest.

Tabel 3.2.1

De frie midler i pensionsordningerne med laveste og højeste afkast

	Laveste afkast %	Højeste afkast %
1997	8,7	30,7
1998	13,1	31,1
1999	14,1	39,9

Det skal bemærkes, at der dog konstateres en betydelig variation i de underliggende talstørrelser.

3.3 Placeringsregler/aktieloft

Det har betydning for valget af aktie- og obligationsandel, at der hidtil har været forskel i beskatningen, samt at der er regler for, hvor stor en aktieandel pensionsinstitutterne må have. Fra og med 2001 beskattes såvel obligations- som aktieafkast med 15 % i pensionsafkastbeskatning. I det følgende beskrives placeringsreglerne nøjere.

Det har været fremført, at placeringsreglerne i lov om forsikringsvirksomhed virker konkurrencebegrænsende. Argumentet herfor er, at når pensionsinstituttet begrænses i sin investeringstrategi, er det ikke muligt for instituttet at optimere investeringsafkastet, hvilket virker konkurrenceforvridende i forhold til pensionsinstitutter, der ikke begrænses. På baggrund heraf gennemgås i dette afsnit placeringsreglernes indhold.

I henhold til lov om forsikringsvirksomhed er der regler for, hvorledes pensionsinstitutterne må placere/investere de penge, der skal dække de forsik-

ringsmæssige hensættelser. De primære bestemmelser fremgår af §§ 127 a-130 i loven.

Placeringsreglerne er gældende for de traditionelle pensionsordninger (forsikringsklasse I), samt for investeringslivsforsikring (forsikringsklasse III)¹², hvor pensionsinstituttet bærer en investeringsrisiko. Det vil sige pensionsordninger, hvor der garanteres en vis minimumsydelse. Det fremgår således af § 130 a i lov om forsikringsvirksomhed, at placeringsreglerne ikke er gældende for investeringslivsforsikring, i det omfang selskabet ikke påtager sig en investeringsrisiko, d.v.s. de såkaldte unit-linked ordninger, hvor den endelige pensionsydelse afhænger af de investeringer, som den enkelte forsikrede selv vælger at foretage. I Danmark sælges investeringslivsforsikringer dels uden garanti, dels med en nulrentegaranti. Hvis der ikke er tilknyttet nogen garanti, bærer den enkelte forsikrede selv den fulde risiko også for negative afkast. Er der tilknyttet en nulrentegaranti, som der også findes eksempler på på det danske marked, vil positivt afkast, der er tilskrevet forsikringen, ikke senere modregnes i negativt afkast, men negativt afkast kan modregnes i et senere positivt afkast. Det skal bemærkes, at det er muligt at have såvel garanterede som ugaranterede elementer i samme pensionsordning.

Princippet om, at der ikke er placeringsregler, når kunderne ikke har fået udstedt en garanti, genfindes i pengeinstitutsektoren, hvor der heller ikke findes placeringsregler i forhold til puljeopsparing m.v. For ATP-ordningerne gælder placeringsregler svarende til reglerne i lov om forsikringsvirksomhed. Det gælder også DMP og SP, selv om der ikke gives ydelsesgaranti for indestående på konti i disse ordninger. For LD gælder tilsvarende placeringsregler, dog medregnes indestående på den enkelte lønmodtagers konto, som er placeret i investeringspuljer, ikke i aktieloftet fra 2001.

Det primære formål med placeringsreglerne er at sikre, at de aktiver, pensionsinstituttet ejer, »er udvalgt således, at de i forhold til arten af instituttets forsikringer med hensyn til sikkerhed, afkast og likviditet er af en art og sammensætning, så de er egnede til at fyldestgøre de forsikrede, herunder at der ikke foreligger en uforholdsmæssig stor afhængighed af en bestemt kategori, et bestemt investeringsmarked eller en bestemt investering.«

12 Forsikringsklasse III er efter EF's livsforsikringsdirektiver defineret som forsikring, der er tilknyttet investeringsfonds. Forsikringerne kaldes i daglig tale investeringslivsforsikringer eller unit-linked forsikringer.

Med andre ord er placeringsreglernes formål at sikre, at medlemmerne af pensionsordningerne kan få opfyldt de pensionstilsagn, som pensionsinstituttet har givet. Placeringsreglerne skal således medvirke til at sikre, at pensionsinstituttet vælger en tilstrækkelig forsigtig investeringsstrategi, hvor afkastmulighederne afvejes i forhold til risikoen på aktiverne. Desuden tilsiger placeringsreglerne en spredning af investeringerne, dels i forhold til hvilke konkrete aktiver, der investeres i, dels geografisk således at ikke alle aktiver vil blive berørt af en nedgang på et bestemt marked.

Placeringsreglerne i lov om forsikringsvirksomhed er ganske detaljerede, og de opdeler investeringsaktiver i henholdsvis guldrandede og ikke-guldrandede aktiver. De guldrandede aktiver er eksempelvis stats- og realkreditobligationer udstedt i OECD-lande, visse typer fast ejendom og visse typer lån. Ikke-guldrandede aktiver har først og fremmest været aktier, men er også erhvervsobligationer, obligationer udstedt i lande, der ikke er medlemmer af OECD og visse typer fast ejendom. Lovgivningens opremsning af guldrandede aktiver er udtømmende.

Placeringsreglerne har i de sidste par år medført, at højst 50 % af de aktiver, der anvendes til at dække de forsikringsmæssige hensættelser, må være ikke-guldrandede. Frem til 1998 var dette såkaldte aktieloft på 40 %. Ved lov nr. 1329 af 20. december 2000 er det vedtaget, at aktieloftet hæves til 70 % for velkonsoliderede pensionsinstitutter. Der lægges således op til, at der skal foretages en konkret vurdering af det enkelte pensionsinstituts kapitalstyrke samt af risikoen på instituttets aktiver og forpligtelser. Dermed introduceres det – i europæisk sammenhæng velkendte – »prudent man«-princip i de danske investeringsregler. Ifølge dette princip er der ikke ét sæt investeringsregler, der er passende for samtlige pensionsinstitutter, idet en vurdering af, hvad der er betryggende, afhænger af såvel aktivernes som forpligtelsernes natur samt af selskabets evne til at bære en eventuel øget risikoeksponering. Den øgede investeringsfrihed, som det forhøjede aktieloft indebærer, vil således bedst kunne udnyttes af de velkonsoliderede selskaber, der bedst kan tåle kursudsving.

Ud over de her nævnte placeringsregler er der også en række detaljerede regler vedrørende enkeltinvesteringer. Som hovedregel må aktiver, der repræsenterer en risiko på en enkelt virksomhed højst udgøre 2 % af de forsikringsmæssige hensættelser. I nogle tilfælde hæves denne grænse dog til 3 %. Undtaget herfra er realkreditobligationer, hvor grænsen er 40 %.

Historisk set har de fleste danske pensionsinstitutters investeringsstrategi ikke været afgørende hæmmet af aktieloftet. De lovpligtige ordninger, ATP og LD, der har været underlagt et lavere loft end de aftalebaserede ordninger, har imidlertid i perioder været reelt hæmmet af dette lavere loft. At de øvrige ordninger ikke har været afgørende hæmmet skyldes, at det danske finansielle marked har været meget præget af en højt udviklet obligationskultur og en meget mindre aktiepræget tankegang. Dette kombineret med en relativt national orientering i investeringerne har begrænset efterspørgslen efter aktier. Dette har imidlertid ændret sig drastisk gennem de seneste 10 år. Ikke mindst på grund af en udvikling af de internationale finansielle markeder og en deraf følgende øget interesse i udenlandske aktieinvesteringer. Ydermere har aktiemarkedet de seneste år vist en hidtil uset langvarig opgang, der i denne periode har gjort det mere profitabelt at investere i aktier. Dette har betydet, at aktieloftet har haft en reelt begrænsende indflydelse på pensionsinstitutternes ønsker om at investere i aktier. Den nævnte generelle opgang på aktiemarkedet har desuden betydet, at pensionsinstitutternes aktiebesiddelse er steget i værdi i et omfang, der har betydet, at der ikke har kunnet foretages nyinvesteringer i aktier, da aktiebeholdningen alene på grund af værdistigning er ramt mod aktieloftet. Dette har den negative effekt, at pensionsinstitutterne er blevet forhindret i at føre en optimal investeringsstrategi.

Af tabel 3.3.1 fremgår udviklingen i den gennemsnitlige aktieandel i pensionsinstitutternes porteføljer de seneste 7 år.

Tabel 3.3.1

Gennemsnitlig aktieandel i procent i pensionsinstitutter

År	Livsforsikrings-selskaber	Tværgående pensionskasser	ATP og LD
1993	25,8	23,5	17,0
1994	23,6	29,0	19,3
1995	25,3	26,6	21,3
1996	28,8	31,2	27,6
1997	34,3	34,1	34,4
1998	35,5	39,1	38,8
1999	43,5	46,7	45,1

Kilde: Finanstilsynet

Anm.: Opgørelsen er baseret på bogførte værdier. Særligt for de tidlige år i opgørelsen var markedsværdien af aktierne større og aktieandelen ligeså. F.eks. var den gennemsnitlige aktieandel for ATP i 1993 baseret på markedsværdier på 23,2 %.

Dette gennemsnit dækker imidlertid over store forskelle pensionsinstitutterne imellem, idet der bl.a. af skattemæssige årsager har været nogle institutter, for hvilke det har været optimalt med en høj obligationsandel, mens det for andre har været optimalt med en høj aktieandel.

3.3.1 Kongruens

Lov om forsikringsvirksomhed indeholder desuden en bestemmelse om, at Finanstilsynet kan fastsætte nærmere regler om, hvordan de forsikringsmæssige hensættelser skal være dækket med hensyn til aktivernes lokalisering og kongruens. Lokalisering henviser til, hvor de fysiske aktiver er til stede. Kravet bunder i, at Finanstilsynet skal have mulighed for at sætte sig i besiddelse af aktiverne, såfremt pensionsinstituttet sættes under administration. Kongruens henviser til, at der skal være valutamæssig overensstemmelse mellem den valuta, forpligtelserne er i, og den valuta, aktiverne er i. Kravet om kongruens bunder i et ønske om at begrænse valutakursrisikoen i pensionsinstitutterne.

Finanstilsynet har på baggrund af regler i EF-direktiver fastsat nærmere regler om de nævnte forhold i bekendtgørelse om kongruens og lokalisering. Kongruensreglerne er udformet på den måde, at mindst 80 % af de aktiver, der anvendes til dækning af de forsikringsmæssige hensættelser, skal være kongruente i forhold til hver enkelt valuta, hvori hensættelserne skal afvikles. Da de danske pensionsinstitutter stort set skal afvikle samtlige hensættelser i kroner, svarer denne regel til, at 80 % af aktiverne skal være i danske kroner. Som for aktieloftet gør det sig gældende, at reglerne ikke vedrører forsikringer, der er tilknyttet investeringsfonde, og hvor det enkelte medlem selv bærer investeringsrisikoen.

Der er desuden en særlig regel for EU-valutaer, der betyder, at 50 % af de kongruente aktiver kan være i euro. Alt i alt kan et pensionsinstitut, der har alle sine forpligtelser i danske kroner have 60 %¹³ af aktiverne udtrykt i anden valuta end kroner. Af disse 60 % skal de 40 procentpoint være i euro.

13 De 60 % opstår ved først at tage de 20 % der ikke skal være kongruente og hertil lægge 50 % af de 80 %, der skal være kongruente. Dette giver $20 \% + 40 \% = 60 \%$.

3.3.2 EU's rammeregler

Principperne bag de danske placeringsregler findes i EF's livsforsikringsdirektiver. I princippet er de danske pensionsinstitutter underlagt de samme regler, som de øvrige aktører i det indre marked. Imidlertid er de nationale regler i en række lande, herunder Danmark, på en række punkter mere detaljerede og mere begrænsende, end direktiverne tilsiger, hvilket på et frit marked uden bl.a. skattemæssige barrierer vil kunne forringe de enkelte pensionsinstitutters konkurrenceevne.

Desuden er hovedparten af de europæiske pensionsinstitutter, der driver arbejdsmarkedspensionsvirksomhed, ikke underlagt livsforsikringsdirektiverne. Dermed findes der heller ikke de samme kvantitative restriktioner på disse pensionsinstitutters investeringsvalg.

Med forslaget fra Kommissionen om et pensionsfondsdirektivet, jf. kapitel 5, lægges der nu op til en række minimumsregler på EU-plan for arbejdsmarkedspensionsinstitutternes investeringsmuligheder. Den gennemgående tilgang i disse regler er det såkaldte »prudent man« princip, hvor der lægges vægt på, at det enkelte pensionsinstitut skal tilrettelægge investeringsstrategien på en betryggende og forsigtig vis. Dette princip ses ofte som det modsatte af det princip, der anvendes i livsforsikringsdirektiverne, og dermed traditionelt også i dansk lovgivning, hvor der lægges vægt på udspecificerede kvantitative restriktioner.

3.4 Konklusion

Analysen viser, at der generelt kan konstateres en betydelig spredning i det gennemsnitlige afkast for de forskellige pensionsordninger over de seneste syv år. Afkastet varierer således med op til 7 procentpoint p.a. mellem højeste og laveste, hvilket over en syvårig periode giver en meropsparing på 60 %. Afkastforskellene er et resultat af, at de enkelte ordninger vælger en forskellig risikoprofil og dermed en forskellig investeringsstrategi.

På baggrund af foranstående er det af væsentlig betydning, at medlemmerne af ordningerne er opmærksomme på den aktivsammensætning, der er i de enkelte ordninger. Det er således af stor betydning, at de pågældende ordninger i tilstrækkeligt omfang kommunikerer risikooplysninger til medlemmerne, og at medlemmerne på baggrund heraf får mulighed for at blive inddraget i og påvirke de principielle overvejelser, der danner baggrund for investeringer-

ne. Det vil dog stadigvæk være ordningernes ledelser, der har ansvaret for de konkrete investeringsbeslutninger.

I traditionel livsforsikring (forsikringsklasse I) har ledelsen det samlede ansvar for investeringerne. I unit-linked forsikring vælger den enkelte, hvor store andele der skal placeres i de forskellige puljer, men inden for den enkelte pulje har ledelsen ansvaret for investeringerne. Den enkelte kan således f.eks. vælge, at 30 % af midlerne skal placeres i en pulje med danske aktier, hvor ledelsen så har ansvaret for at vælge danske aktier til puljen bedst muligt.

I det omfang, at der er tale om unit-linked ordninger, der kan rumme en større risiko end traditionelle ordninger, er det i særlig grad vigtigt, at medlemmernes opmærksomhed henledes på den højere grad af risiko knyttet til disse ordninger. Det skal anføres, at Pensionsmarkedsrådet ikke har vurderet fordele og ulemper ved, at den enkelte selv træffer beslutning om (en del af) egne investeringer. Dette emne vil blive taget op i en senere rapport.

På baggrund af analysen skal det anbefales, at der informeres grundigt om afkastsituationen i pensionsinstitutterne, særligt hvor der for de enkelte medlemmer er muligheder for valg mellem forskellige aktiver. Informationen om investeringsmuligheder bør indeholde en grundig gennemgang af risikoforholdene under hensyntagen til investeringshorisont og forskellige aktivtapers forskellige risikoforhold.



KAPITEL 4

Pensionsgarantier

I dette kapitel gennemgås baggrunden for og konsekvenserne af, at der gives garanterede tilsagn om fremtidige pensionsydelse. Videre gennemgås de overvejelser og idéer, der for tiden behandles i branchen på baggrund af, at garantisystemet er under et vist pres.

4.1 Garantisystemet – baggrund og funktion

Størstedelen af de danske pensionsordninger er baseret på et forsikringsteknisk system med garanterede pensionsydelse. Det betyder, at medlemmerne af pensionsordningen har krav på ydelse af en bestemt størrelse, som fremgår af de – typisk årlige – meddelelser, der sendes fra pensionsinstituttet.

Garantisystemet er ikke et specielt dansk fænomen. Det kendes i forskellige varianter overalt i verden som et karakteristisk grundtræk ved livs- og pensionsforsikring.

Særlig den del af garantierne, der vedrører renten, har i de senere år givet anledning til megen diskussion. Som følge af et tilsyneladende varigt fald i renteniveauet og ændrede skattevilkår, der ved lav rente efter inflation skærpede beskatningen af pensionsafkast, opstod der med Pinsepakken større risiko for, at pensionsgarantierne ikke ville kunne opfyldes, hvis renten skulle falde yderligere. Samtidig er garantisystemet fra forskellig side blevet kritiseret for ikke at give kunderne en reel sikkerhed og for i en situation med lav rente efter skat at være skyld i investeringsstrategier, der ikke er optimale.

I december 2000 vedtog Folketinget en omlægning af pensionsafkastbeskatningen, der trådte i kraft ved årsskiftet til 2001. Ved lovændringen sænkede skattesatsen for obligationsrenter fra 26 % til 15 %. Skattesatsen for aktieafkast blev forhøjet fra 5 % til 15 %. Med denne omlægning af skattesatserne er sandsynligheden for, at der vil opstå en situation, hvor pensionsgarantierne kommer i fare, mindsket væsentligt.

Det ændrer dog ikke ved, at de ændrede rammevilkår i de senere år har sat fokus på pensionsgarantierne. Hvad går de ud på, hvad er deres funktion, og

hvorfor er pensionsordninger med garantier stadig et pensionsprodukt, der efterspørges af mange kunder? Det vil være temaet for dette kapitel.

Garanterede ydelser, gennemsnitsrente og bonus

Garantisystemet, som det typisk fungerer, kan ikke forklares og vurderes uden, at det ses i sammenhæng med andre forsikringstekniske begreber som gennemsnitsrente og bonus.

Når en pensionsordning etableres, beregnes de fremtidige betalinger mellem pensionskunden og pensionsinstituttet. På baggrund af de aftalte præmier beregnes ydelserne ud fra antagelser om invaliditets- og dødsrisiko samt rente og omkostningsforhold (det tekniske grundlag), der på tidspunktet for tegning af de enkelte ordninger/policer kan anses for forsigtigt fastsat. Lidt populært sagt kan selskabet beregne, hvad der vil kunne udbetales i alderspension, når man forudsætter en rente (grundlagsrenten), og når man tager højde for, at der løbende skal trækkes fra til omkostninger, til pension til dem, der bliver invalide, og endelig regulerer for, at nogle dør før normal pensionsalder.

Garantisystemet er altså ikke kun noget, der vedrører renteforholdene, men normalt også de øvrige risici, der er indeholdt i en pensionsforsikring.

Beregningerne bag de garanterede ydelser er baseret på forsigtige forudsætninger for renten og de øvrige risikoelementer. Når der anvendes forsigtige forudsætninger, vil der normalt opstå et overskud. Det gælder for alle forsikringselementerne. Dette overskud udloddes til pensionskunderne i form af bonus. Bonus tilskrives typisk løbende efter de retningslinjer, der er nedfældet i bonusregulativet.

Af § 30 i lov om forsikringsvirksomhed fremgår det, at det tekniske grundlag skal anmeldes til Finanstilsynet, og anmeldelsen skal angive regler for beregning og fordeling af overskud til forsikringstagerne (bonusregulativ). Af lovens § 31, stk. 2, fremgår det endvidere, at de anmeldte regler skal være præcise og klare, og de skal føre til et rimeligt resultat. Lovens bestemmelser herom er yderligere præciseret i Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 59 af 29. januar 2001 om kontributionsprincippet.

Den rente, pensionsordningerne tilskrives, er ikke umiddelbart afhængig af pensionsinstituttets investeringsafkast for det pågældende år. Rentetilskrivningen følger det såkaldte gennemsnitsrentepincip. Gennemsnitsrentepricippet indebærer dels, at alle medlemmer af ordningen i det enkelte år får til-

skrevet rente efter samme rentesats, dels at den rentesats, der tilskrives, fastsættes på baggrund af instituttets bonuspolitik, bl.a. under hensyn til forrentningen af pensionsinstituttets aktiver vurderet over en flerårig periode, typisk 5-10 år.

Hensigten med gennemsnitsrenteprikkippet er bl.a. at sikre, at den garanterede ydelse kan udbetales på trods af op- og nedture på de finansielle markeder, og at sikre en jævn og stabil ydelsesudvikling.

Gennemsnitsrenteprikkippet understøtter garantisystemet, som det typisk fungerer. Gennemsnitsrenteprikkippet og forsikringsgarantier kan dog godt fungere hver for sig og uafhængigt af hinanden, men så bliver produktgeneskaberne anderledes end ved de traditionelle pensionsprodukter.

Omfordeling

Al forsikring går ud på at dele risici mellem forsikringsbestandens deltagere. Det gælder også for livs- og pensionsforsikring. Blandt deltagerne i et risikofællesskab foregår der derfor en omfordeling. Omfordelingen er åbenbar i forbindelse med invaliditet og dødsfald. De, der forbliver raske, betaler via deres præmier erstatning til dem, der mister arbejdsevnen. Ved dødsfald betaler fællesskabet erstatning til de efterladte for tab af forsørgelse. Også ved aldersdækning foregår der en omfordeling. Alderspensionen dækkes af bestandens opsparing, men de, der dør tidligere end gennemsnittet, betaler ved at give afkald på videre betaling til fordel for dem, der lever længere.

I forbindelse med traditionelle forsikringsrisici: invaliditet, død og alder, er det således både velkendt og anerkendt, at der foregår en betydelig omfordeling blandt de forsikrede efter forsikringsmæssige principper. Omfordelingen er usystematisk, således forstået, at ingen på forhånd kan vide, hvem der vil få mere ud af forsikringen, end deres egne præmiebidrag kan betale. Desuden kan der i obligatoriske arbejdsmarkedspensioner være indbygget en systematisk omfordeling ud fra et ønske om solidaritet blandt ordningens deltagere (f.eks. ved optagelse på lempelige helbreds vilkår, gennem obligatoriske ægtefællepensioner, obligatoriske børnepensioner o.s.v. Gennem lovkrav om at anvende fælleskønsgrundlag foregår der også en systematisk omfordeling mellem kønnene).

Også i opsparingsdelen af en pensionsordning ligger der et væsentligt forsikringselement. Pensionsforsikring er baseret på en kollektiv opsparing for alle ordningens medlemmer. Den enkelte får i en traditionel pensionsforsikring ikke ret til specielle aktiver eller afkastet heraf, men garanteres en mini-

mumsydelse samt en rimelig andel af overskuddet herudover. Udjævningen af markedsafkastet over tiden indebærer en tilsigtet, men usystematisk omfordeling mellem forskellige årgange.

Garantien som en del af et samlet system

Systemet er baseret på garanterede ydelser. Disse er traditionelt blevet opskrevet løbende gennem udlodning af bonus. Bonusudlodningen indebærer altså, at de garanterede ydelser forhøjes gradvis over forsikringens løbetid. Hensigten med det samlede system er derved at sikre medlemmerne stor sikkerhed for, hvad de kan opnå i pension.

Teknikken har altså hidtil givet stor sikkerhed for en given minimumspension, som løbende er blevet opskrevet på basis af de realiserede resultater gennem anvendelse af et gennemsnitsrentepincip.

Det kan anføres, at en garanti baseret på en nominel rente, som ovenikøbet i perioder har været væsentlig lavere end markedsrenten, ikke isoleret giver pensionskunderne noget reelt indtryk af deres pension. Men systemet er skabt som en helhed, hvor den løbende bonustilskrivning på garanteret grundlag hører med til billedet. Hensigten har været at skabe så stor sikkerhed som muligt med en løbende, jævn og stabil opskrivning af de garanterede ydelser.

Arbejdsmarkedspensioner og garantisystemet

Mange pensionsordninger – særligt arbejdsmarkedspensionsordninger – er skabt som forsørgelsessystemer, der træder i kraft, når arbejdsindkomsten falder bort som følge af alder, død eller invaliditet. I sådanne ordninger har de forsikrede traditionelt lagt vægt på økonomisk tryghed, sikkerhed for ydelserne og stabilitet i ydelsesforløbet. Kunderne – arbejdsmarkedets parter, virksomhederne og deres ansatte – har ønsket og accepteret omfordeling mellem de forsikrede efter forsikringsmæssige principper samt i mange ordninger også en systematisk omfordeling ud fra solidariske principper. Historisk har arbejdsmarkedspensionsordningerne udviklet sig fra tilsagnsordninger, hvor ydelsen står i direkte forhold til lønnen, og hvor arbejdsgiveren bærer risikoen, til bidragsdefinerede ordninger, hvor ydelseernes udvikling afhænger af størrelsen af de aftalte bidrag samt af forløbet af afkast, risiko og omkostninger, og hvor pensionsbestanden som helhed bærer de forsikringsmæssige risici, herunder også renterisikoen. I mange arbejdsmarkedspensionsordninger føres der fortsat en bonuspolitik, hvor der tilstræbes en ydelsesudvikling svarende til lønudviklingen, og hvor der kræves relativt store afvigelser i det realiserede forløb, før denne bonuspolitik fraviges. I alle selskaber tilstræbes en stabil ydelsesudvikling, hvilket forudsætter en stabil bonuspolitik. En bo-

nusrente, der i de enkelte år varierede stærkt fra f.eks. løn- eller prisudviklingen, ville føre til et ujævnt forløb i udviklingen for løbende, reale ydelser. Sådanne udsving harmonerer dårligt med bestræbelserne på at skabe økonomisk tryghed.

Traditionelt er pensionsordningerne således opbygget med sikkerhed og stabilitet for øje. Der kan indgå en betydelig forsikringsmæssig omfordeling mellem bestandens deltagere i afkastfordelingen, hvis man anvender individuel opsparing som sammenligningsgrundlag. Set over en længere årrække bliver omfordelingen mindre, og omfordelingen er usystematisk, fordi der på forhånd ikke kan siges noget om, hvilke forsikringstagere der får fordel af, og hvilke der betaler til omfordelingen. Ydelsesforløbet er på lang sigt afhængigt af bl.a. renteutviklingen og de markedsrisici, der knytter sig til pensionsinstitutternes aktiver. Pensionsinstitutterne opfanger kortvarige udsving i såvel forsikrings- som markedsrisici, således at sådanne udsving ikke slår igennem i forsikringsydelse. De tilstræbte egenskaber – tryghed, sikkerhed og stabilitet – er søgt opnået ved anvendelse af garanterede ydelser, gennemsnitsrenteprikket samt løbende bonustilskrivning, hvorved de garanterede ydelser forhøjes. Disse teknikker er grundlæggende forudsætninger for pensionsprodukterne, således som de hidtil har været efterspurgt.

Systemet under pres

I begyndelsen af 1980'erne ændredes det tekniske beregningsgrundlag, og den almindeligt anvendte grundlagsrente blev 5 %. Markedsrenten var på det tidspunkt væsentlig højere, og rentetilvæksten var skattefri indtil 1984. Siden er markedsrenten faldet til et tilsyneladende stabilt lavere niveau. Det førte i 1994 til, at Finanstilsynet første gang fastsatte en maksimal grundlagsrente for nye forsikringer på 3 %, hvilket for mange pensionsinstitutter betød en nedsættelse. Den er senere blevet nedsat igen, således at den maksimale grundlagsrente ved nyttegning nu er på 2 %. Der er imidlertid stadig mange forsikringer i kraft, der er baseret på en grundlagsrente på 5 %.

I 1998 kom Pinsepakken, der introducerede en ny beskatning af pensionsafkastet fra 2000. Hidtil havde realrenteafgiften bevirket, at skattesatsen blev lavere, hvis renten efter inflation faldt. Ved et renteniveau på 4,5 % ville skatten helt falde bort, så længe inflationen blot udgjorde mindst 1 %. Den nye pensionsafkastbeskatning fastfros skatteprocenten af obligationsafkast m.v. til 26 %. Ved lav rente efter inflation udgjorde det en væsentlig skærpelse af beskatningen. Samtidig indførtes en skat på 5 % af aktieafkast, der under realrenteafgiften havde været skattefrit for pensionsopsparene.

Det lave renteniveau i kombination med skærpet beskatning forøgede risikoen meget betydeligt for, at de garanterede ydelser ikke ville kunne opretholdes, hvis renten faldt yderligere. Der har ikke været tale om en aktuel risiko, men vilkårene i forbindelse med et eventuelt yderligere rentefald blev væsentligt forringet af Pinsepakken. Finanstilsynet skærpede derfor hensættelseskravene til selskaberne, ved at der blev stillet krav om, at de hensættelser, der er afsat til de givne forpligtelser, er baseret på en lavere rente end den grundlagsrente på typisk 5 %, som ydelsesgarantierne er beregnet ud fra. Dette indebar i sig selv, at en større andel af det løbende afkast skulle sættes hen som reserver, hvorfor der blev mindre bonus at fordele til kunderne.

Den større risiko, der påhvilede pensionselskaberne under de nye skattevilkår, kunne – afhængig af de konkrete forhold i selskaberne – påvirke investeringsstrategien, således at den blev mindre risikobetonet end ellers. Det kunne føre til et lavere afkast.

De ændrede vilkår kunne også føre til en mere tilbageholdende bonuspolitik, hvilket i første række var til ulempe for de ældre kunder.

Regeringen fremlagde i efteråret 2000 en lovpakke, som blev vedtaget i Folketinget i december 2000. Lovpakken indeholdt en række initiativer, der havde til formål at skabe en mere neutral beskatning af pensionsopsparing, forbedrede muligheder for placering af pensionsopsparing i aktier, en løsning af rentegarantiproblemet og en styrkelse af aktiemarkedet. Skatten af obligationsafkast blev reduceret, mens skatten af aktieafkast blev hævet til en fælles skattesats på 15 %. Regeringen lagde ved lovforslagets fremsættelse vægt på, at der skulle være tale om en provenuneutral omlægning. Alligevel har skatteomlægningen betydning for risikoen for pensionsgarantierne. Det skyldes, at Finanstilsynets hensættelseskrav beregnes på baggrund af obligationsrenten efter skat, uden hensyn til andre afkasttyper som f.eks. aktier. Reduktionen af obligationskattesatsen fra 26 % til 15 % indebærer en højere rente efter skat og dermed lavere hensættelseskrav. Sandsynligheden for, at øgede hensættelseskrav vil kunne give problemer med at honorere afgivne garantier, er derfor blevet mindsket. Med den gennemførte skattelovsændring må risikoen for garantisystemet således vurderes at være blevet væsentligt mindre.

Fra 1999 har ældre pensionsinstitutter typisk opereret med tre forskellige grundlagsrentesatser i intervallet 2-5 %. Forskellige grundlagsrenter har hidtil ikke påvirket anvendelsen af gennemsnitsrenteprincippet. Efter tildeling af bonus har alle kunder – uanset grundlagsrente – opnået samme forrentning

af deres pensionsbidrag. Enkelte selskaber har dog via deres bonustildeling opkrævet en betaling for garantier med høj grundlagsrente i 1999.

Ændringerne i markedsvilkårene og beskatningsforholdene har sat fokus på garantisystemets fordelingsmekanismer. Den samtidige eksistens af pensionsordninger med forskellige grundlagsrenter skaber nye udfordringer til systemets funktion og indretning og en potentiel risiko for utilsigtede omfordelinger mellem kunder med forskellig grundlagsrente.

Hertil kommer den stigende interesse for investeringsbeslutninger og ønsket fra nogle pensionskunder om i højere grad selv at have indflydelse på investeringsvalget. Sådanne ønsker er uforenelige med det hidtidige garantisystem med et investeringsfællesskab, der omfatter alle forsikringstagere.

Pinsepakken indebar tillige, at regnskabsreglerne, herunder reglerne for beregning af hensættelser, skal ændres ved en overgang til et såkaldt markedsværdiregnskab. De nye regnskabsregler er under udarbejdelse, og de må forventes også at medføre en forøget fokusering på pensionsinstitutternes forpligtelser i forhold til de afgivne garantier.

4.2 Overvejelser om ændringer i garantisystemet

Ændrede markedsvilkår, ændrede skatteforhold og nogle steder ændrede kundeønsker er baggrunden for, at det hidtil anvendte garantisystem i de senere år er kommet under overvejelse. I nogle pensionsordninger fører det til, at systemet ændres på baggrund af de nye markedsvilkår og beskatningsvilkår. Endvidere overvejes det i nogle pensionsordninger at supplere med nye forsikringsprodukter, der imødekommer medlemmernes eventuelle ønsker om større individualisme og mindre solidaritet i relation til investeringsresultatet.

Der må sondres mellem de overvejelser i pensionsinstitutterne, der vedrører allerede afgivne pensionstilsagn, og de overvejelser, der vedrører fremtidige pensionsordningers indretning.

4.2.1 Allerede afgivne garantier

En række pensionsinstitutter har i de sidste år gennemført tiltag, der har til formål at øge de hensættelser, der er afsat til de givne forpligtelser, og dermed

mindske risikoen for, at afgivne tilsagn ikke vil kunne overholdes. Allerede afgivne tilsagn baserer sig også på fremtidige forhold vedrørende pensionsbidrag, risiko, omkostninger og investeringsafkast. Juridisk bindende pensionstilsagn kan ikke ændres ensidigt, hvorfor pensionsinstituttet i disse tilfælde er forpligtet over for det enkelte medlem.

De ændringer, der er gennemført, drejer sig primært om bonus. Pensionsinstitutterne har pligt til at fordele overskuddet – opgjort over en årrække – til de berettigede i forhold til, hvorledes de har bidraget til overskuddet. I modsætning til de garanterede ydelser, hvor der er tale om en forpligtelse, der nøje kan opgøres i kroner og øre, er forpligtelsen til at yde bonus mindre præcis.

Den forøgede risiko stiller pensionsinstitutterne i et dilemma. Sikkerhedshensynet for de fremtidige pensionister taler for at hensætte overskuddet til sikkerhed for fremtidige forpligtelser. Hensynet til de nuværende pensionister og den generation, der står umiddelbart foran pension, taler for at udlodde overskuddet. I samme retning trækker konkurrencen mellem pensionsinstitutterne. Dette dilemma har fået mange pensionsinstitutter til at ændre principperne for bonusanvendelse.

Når hensættelserne skal forøges, bl.a. på grund af krav fra Finanstilsynet, kan det medføre, at de aktuelle pensionister får mindre bonus end ellers og derved kommer til at bidrage til, at fremtidige pensionister kan få, hvad de er stillet i udsigt. Dette kompenserer nogle ordninger for gennem en særlig pensionistbonus.

Bonus har traditionelt været anvendt til forhøjelse af de garanterede ydelser. De forsikrede har imidlertid ikke nødvendigvis krav på denne anvendelse af bonus. Derfor er flere pensionsinstitutter begyndt at udlodde bonus uden at forhøje de garanterede ydelser. Sigtet hermed er på en og samme tid at styrke reserverne og fordele overskuddet til de forsikrede. Bonustildelingen fører ved denne teknik ikke til en garanteret forhøjelse af ydelserne, idet forhøjelsen er betinget af tilstrækkelig fremtidig indtjening. Men overskuddet bliver fordelt til de forsikrede og kommer dermed umiddelbart pensionisterne og dem, der står foran pension, til gode. For de yngre pensionskunder vil den tildelte bonus også føre til højere ydelser, hvis fremtiden ikke giver problemer i forhold til afgivne garantier. Skulle sådanne problemer imidlertid opstå, kan bonusmidlerne anvendes til opfyldelse af afgivne garantier. Midlerne styrker således hensættelserne, samtidig med at de er fordelt.

Enkelte pensionsinstitutter har i 1999 opkrævet en særlig betaling for garantier med høj grundlagsrente via bonus. Teknikken er, at der tildeles samme bonus til alle kunder uanset grundlag, men samtidig anvendes en del af bonus for kunder med høj grundlagsrente til styrkelse af reserverne. Hensigten hermed er at undgå, at kunder med lavere grundlagsrenter belastes af bestanden med høj grundlagsrente.

Forskellige spørgsmål i relation til de nævnte tiltag behandles for tiden i Garantiudvalget under Finanstilsynet. Når Garantiudvalgets rapport foreligger, vil det i Pensionsmarkedsrådet blive overvejet, om der i forhold til Rådets opgave er behov for yderligere analyser.

4.2.2 Nytegnede pensionsordninger

Mulighederne for at gennemføre ændringer for bestående bestande begrænses af de afgivne tilsagn. Anderledes forholder det sig for nytegnede pensionsordninger og forhøjelser af bestående. Her kan man i højere grad tilpasse vilkårene til de ændrede rammer med hensyn til skat, rente, levealder m.v. Derfor overvejes en række forskellige muligheder i pensionsordningerne. De fleste overvejelser bygger på en fortsat anvendelse af gennemsnitsrenteprincippet, og garantisystemet søges i videst muligt omfang fastholdt. Fælles for overvejelserne er dog, at risikoen for fremtiden i højere grad overvælttes på den enkelte. Derved går man i varierende omfang på kompromis med de hidtidige mål om stor trykthed og sikkerhed for den enkelte.

Klausuler

Én model er at indføre klausuler, således at afgivne tilsagn kan tilsidesættes, hvis de ydre omstændigheder ændres markant. Klausuler skal knyttes til udefra kommende, objektivt konstaterbare forhold, som for eksempel ændrede skatteregler, ændret maksimal grundlagsrente eller lignende. Derved indebærer klausuler, at pensionsinstituttet er forpligtet over for den enkelte, så længe de ydre forhold er uændrede, men hvis disse ændres på nærmere definerede områder, har pensionsinstituttet ret til at lade medlemmerne helt eller delvist bære konsekvenserne heraf.

Klausuler anvendes i dag i enkelte arbejdsmarkedspensioner.

Ingen tilsagn for fremtidige præmier

I de hidtidige forsikringsaftaler er de garantede ydelser baseret på ikke alene allerede betalte pensionsbidrag, men også aftalte, fremtidige bidrag. Derved

får forpligtelserne en meget lang løbetid, især for relativt unge medlemmer. En model, der overvejes, er derfor, at det nominelle ydelsestilsagn opretholdes for så vidt angår de ydelser, som fripoliceværdien kan berettigede. Fripoliceværdien udtrykker forsikringens værdi, hvis bidragsbetalingen ophører. For de forsikringsydelser, som beror på de fremtidige bidrag, gives efter denne model ingen bindende tilsagn. Det vil indebære, at en større og større del af pensionstilsagnet vil blive garanteret, jo nærmere man kommer normal pensionsalder. Garantisystemets egenskaber vil derfor i vid udstrækning kunne opretholdes for de ældre aldersgrupper.

Denne model er indtil videre ikke gennemført i nogen arbejdsmarkedspensioner.

Tidsbegrænsede tilsagn

Det kan også overvejes at gøre pensionstilsagnene tidsbegrænsede. Et tidsbegrænset tilsagn vil indebære, at en forsikringstager for en nærmere fastsat periode garanteres forsikringsydelser, som bestemmes med udgangspunkt i et givent beregningsgrundlag. Ved garantiperiodens udløb vil pensionsinstituttet have mulighed for at ændre beregningsgrundlaget, hvis de ydre betingelser har ændret sig. Derved bliver pensionsinstituttets risiko begrænset. Omvendt siger det sig selv, at tilsagnenes værdi for den enkelte forsikrede også bliver mindre.

Denne model er gennemført i enkelte pensionsinstitutter.

Unit-linked

Det nominelle ydelsestilsagn kan også afskaffes gennem brugen af unit-linked-produkter. Selv om sådanne produkter har begrænsede garantier, så skal overvejelser om unit-linked-produkter snarere ses som udtryk for ønske om at ændre produkttegenskaberne, således at kunderne får større direkte indflydelse på investeringsbeslutningerne, end som udtryk for et ønske om at begrænse garantiene.

Unit-linked produkter har en vis udbredelse i firmabaserede arbejdsmarkedspensioner og er også besluttet anvendt som supplement til mere traditionelle pensionsprodukter i enkelte overenskomstbaserede arbejdsmarkedspensioner.

Del II



KAPITEL 5

Udviklingstendenser i de europæiske pensions-systemer

I Pensionsmarkedsrådets rapporter for 1998 og 1999 har England henholdsvis Sverige været udvalgt og beskrevet nøje med hensyn til en beskrivelse af udviklingen på pensionsområdet andre steder i verdenen. I dette års rapport er det valgt at give en bredere beskrivelse af udviklingstendenser i de europæiske pensionssystemer. Endvidere refereres nogle nyligt afsagte domme fra EF-Domstolen vedrørende arbejdsmarkedspensionssystemet i Holland. Endelig gennemgås et nyt forslag til et direktiv om pensionsfonde.

5.1 Forskellige pensionssystemer i Europa

Det er i dette års rapport valgt at give en generel introduktion til de forskelligartede pensionssystemer i Europa¹⁴. Formålet hermed er dels at give et indtryk af, hvor forskellige pensionssystemerne er, dels at sætte det danske pensionssystem og debatten herom i et internationalt perspektiv.

Det er vanskeligt at beskrive de europæiske pensionssystemer i generelle vendinger, der bredt dækker alle pensionssystemerne, da der er betydelige forskelle mellem systemerne. Disse forskelle er ofte historisk begrundede, og baggrunden rækker 100 til 150 år tilbage i tiden. De forskellige samfundsstrukturer og økonomiske strukturer, der har været fremherskende i de forskellige lande, har haft betydning for, hvorledes pensionssystemerne – ligesom de øvrige sociale sikringsordninger – er blevet etableret og organiseret.

Det er ikke muligt at betragte og forstå de forskellige landes arbejdsmarkedspensionsordninger uden at have et indblik i, hvorledes de sociale pensioner er

¹⁴ En vigtig kilde til informationerne i dette afsnit – og en mulighed for uddybende læsning – er EU-Kommissionens »Study on Pension Schemes of the Member States of the European Union« fra maj 2000. Desuden er anvendt »Benefit Report – Europe, USA & Canada 1998« udgivet af Watson Wyatt Worldwide. Endelig stammer en række oplysninger fra konferencemateriale m.v.

organiseret m.v., da der i alle landene er en kraftig interaktion mellem de forskellige elementer i pensionssystemet.

I dette kapitel gennemgås først tre modeller for de tidlige europæiske pensionssystemers indretning, og der peges på de forskellige modellers karakteristika¹⁵. Dernæst gennemgås en række af de spørgsmål, der er aktuelle rundt om i Europa i forhold til den fremtidige udvikling af pensionssystemerne, primært med fokus på arbejdsmarkedspensionsordninger. I bilag til kapitlet gives der oversigt over, hvorledes de enkelte landes pensionssystemer på nuværende tidspunkt er indrettet på de punkter, der behandles i teksten.

Kapitlet vil ikke beskrive skatteforhold i de forskellige lande, da en forståelse heraf forudsætter et mere detaljeret kendskab til de enkelte landes pensionssystemer, end det er muligt at give her. Desuden vil kapitlet ikke beskrive de private, individuelle ordninger, der selvfølgelig også har en vis udbredelse i alle de beskrevne lande.

Boks 5.1.1 Pensionssystemernes tre søjler

På trods af den forskellighed, der er i de nationale pensionssystemer, kan de fleste pensionssystemer analyseres ud fra de såkaldte tre søjler, hvor den 1. søjle er de offentlige, sociale pensioner, den 2. søjle er de pensioner, der er knyttet til arbejdsmarkedet/ansættelsesforhold, og den 3. søjle er de private, individuelle pensionsordninger. Det er meget forskelligt landene imellem, hvilken vægt der er lagt på de forskellige søjler. Der er desuden visse forskelle på, hvorledes pensionsordninger kategoriseres i forhold til de tre søjler i de forskellige lande.

De forskelle, der kan ses i de nuværende pensionssystemer, kan som nævnt ofte ses at være forårsaget af udviklingen i landenes økonomiske og politiske historie. Således er betydningen af de forskellige forsørgelsessystemer i de tre søjler i nutiden ofte præget af, i hvilken takt de tre søjler blev udviklet i forrige århundrede. Imidlertid kan man se en vis bevægelse mod en større grad af vægt på samme mål i de forskellige landes pensionssystemer eksempelvis i forhold til hvor stor dækning, det samlede pensionssystem skal give.

15 Inspiration til den foretagne opdeling m.v. er Gøsta Esping-Andersens »The Three Worlds of Welfare Capitalism« 1990.

Denne mere ensartede udvikling kan dels tilskrives, at de europæiske landes økonomiske udvikling ligner hinanden mere, dels at der fra EU's side gennemføres fælles regulering m.v., der betyder, at pensionssystemerne i stigende grad underlægges de samme rammebetingelser.

5.2 Tre modeller for pensionssystemer

Selv om der tales om tre modeller, er der også inden for disse modeller betydelige forskelle landene imellem, ligesom de fleste landes pensionssystemer har træk fra alle de tre modeller. I dette afsnit gennemgås nogle karakteristika for disse modeller samt nogle af de økonomiske og kulturelle forhold, der kan have haft betydning for udviklingen af disse karakteristika. Modellerne har primært fokus på den tidlige udvikling af pensionssystemer.

Der henvises til bilag 5.1 og 5.2 for en oversigt over de enkelte landes nuværende pensionssystemers karakteristika i forhold til de faktorer, der peges på.

5.2.1 Den skandinaviske model

Den skandinaviske model for offentlig aldersforsørgelse er baseret på det såkaldte universelle princip, hvor alle borgere er berettigede til den samme offentlige pension. Pensionens størrelse er uafhængig af tidligere bidrag og af tidligere arbejdsindkomst.

Modellen startede typisk med at have en behovsbestemt offentlig alderspension til personer, der ikke havde andre muligheder for at skaffe sig et forsørgelsesgrundlag i alderdommen, men udviklede sig i nogle lande til at omfatte alle. Denne model udviklede sig i takt med velstandstigningen, og der blev skabt nye ordninger for de bedre lønnede funktionærgrupper. Disse stigende krav til størrelsen af ydelserne skabte behov for at supplere den offentlige pensionsordning med private ordninger, idet en offentlig finansiering via skatterne var økonomisk og politisk urealistisk.

På grund af den relativt høje organisationsgrad i de skandinaviske lande blev både de tidlige pensionskasseordninger og de nyere arbejdsmarkedspensioner ofte organiseret mellem arbejdsmarkedets parter i bred forstand. Der er dog også mange eksempler på arbejdspladsspecifikke ordninger. Det har betydning, at også søjle 2 ordninger er relativt udbredte i de lande, der har fulgt

denne model. Ud over de skandinaviske lande har Holland og til dels Schweiz et pensionssystem, der tilhører denne model.

5.2.2 Den kontinentaleuropæiske model

Den kontinentaleuropæiske model for aldersforsørgelse er baseret på det såkaldte korporatistiske princip og bygger i høj grad på socialforsikring. Ofte har ens tilhørsforhold til en bestemt virksomhed afgørende betydning for de rettigheder og pligter, man har i forhold til aldersforsørgelse – også i søjle 1.

Modellen kendes fra bl.a. Tyskland, Østrig, Frankrig og Italien, med socialforsikring mest udbredt i Tyskland og Østrig. Modellen bygger i et vist omfang på de samfundsstrukturer, der kendes tilbage til den tidlige industrialisering, hvor lavstraditionen var meget fremherskende i især Tyskland. Disse lav havde i vidt omfang sociale forpligtelser over for hinanden.

I disse lande lagde man stor vægt på familien som forsørgelsesenhed, hvor man i den skandinaviske model lægger større vægt på det enkelte individs mulighed for selvforsørgelse.

Det, der kendetegnede disse landes pensionssystemer, er, at de var opbygget omkring den enkelte arbejdsgiver, og at personer uden for arbejdsmarkedet i vidt omfang ikke var omfattet af nogen ordning. Det, at pensionsdækningen allerede tidligt var meget varieret, har formentligt været en medvirkende årsag til, at der heller ikke senere er opstået konsensus om en pensionsreform af skandinavisk tilsnit.

Denne model er desuden ofte kendetegnet ved at have særligt fordelagtige pensionsordninger for offentlige embedsmænd.

5.2.3 Den anglo-saksiske model

Den anglo-saksiske model for aldersforsørgelse er baseret på princippet om, at alene dem, der ikke på egen hånd kan opretholde et eksistensgrundlag, er berettiget til offentlig alderspension. Ydelserne i dette system er ofte behovsbestemte efter individuel vurdering og sjældent særligt generøse.

Modellen kendes fra det tidlige engelske socialsystem, men også fra USA og Canada. Også i disse lande var der en uhomogen befolkning, men fremfor socialforsikringsmodeller blev der i højere grad satset på subsidierede markedsløsninger. Disse markedsløsninger blev enten etableret som individuel forsikring eller som arbejdspladsspecifikke ordninger.

Denne model i sin mere ekstreme form findes ikke i noget land på nuværende tidspunkt, og eksempelvis Beveridge's socialreformer i England i 1940'erne er et eksempel på en sammenblanding af de nævnte modeller, idet denne socialreform er i den skandinaviske tradition med generelle minimumsydelser til alle borgere. Et andet eksempel herpå er New Deal i USA fra 1930'erne.

Modellen har sit udspring i en vurdering af, at markedet – fremfor staten – er overlegen i forhold til at skabe ligevægtsløsninger også i forhold til arbejdsmarkedet og pensionsforhold.

5.3 Aktuelle strømninger i Europa

I det foregående afsnit har der primært været fokuseret på den tidlige udvikling af offentlige eller halvoffentlige pensionssystemer. I det følgende vil der blive fokuseret på de nuværende arbejdsmarkedspensionsordninger. Der henvises til bilag 5.2 for en gennemgang af de enkelte landes pensionssystemer i forhold til en række af de berørte emner.

Generelt er et af de store diskussionsemner i alle de vestlige lande, hvorledes økonomierne er i stand til at håndtere den demografiske udvikling, der betyder, at færre erhvervsaktive skal forsørge flere pensionister. Hvad, der anses for at være det største problem, varierer mellem landene, afhængigt af hvorledes pensionssystemerne er indrettet på nuværende tidspunkt. Generelt er det dog opfattelsen, at der er behov for at begrænse stigningen i de offentlige udgifter til pensioner, som et uændret pensionssystem vil medføre i de fleste lande. Dette mål søges nået dels gennem senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, dels gennem en større vægt på finansiering af pensioner gennem forudgående opsparing, både i søjle 1 og 2.

5.3.1 Tilbagetrækningsmønstre

Som nævnt er der et generelt ønske om at påvirke tilbagetrækningsmønstret på arbejdsmarkedet. En forlængelse af den erhvervsaktive karriere har flere

formål. For det første øger det det samlede arbejdsudbud med større produktion og skattebase til følge. For det andet afkorter det perioden som pensionist og nedbringer dermed pensionsudgiften i samfundet. Også andre forhold end pensionssystemernes indretning har betydning for tilbagetrækningsmønstrer, men EU-Kommissionen har i sin seneste kommunikation om sikre og bæredygtige pensionssystemer fremhævet, at bl.a. incitamenterne i pensionsordningerne skal ses efter i sømmene for at sikre, at pensionssystemerne virker til gunst for beskæftigelsen.

I bilag 5.3 vises dels den officielle pensionsalder i de europæiske lande, dels den gennemsnitlige tilbagetrækningsalder for henholdsvis mænd og kvinder i 1995. Den officielle tilbagetrækningsalder lå i 1995 på mellem 57 og 67 år. Når pensionsalderen i Danmark nedsættes til 65 år, vil alene Norge og Irland have en pensionsalder højere end den danske på henholdsvis 67 og 66 år. De laveste officielle pensionsaldrer i 1995 fandtes i Frankrig (60), Grækenland og Italien (62 for mænd og 57 for kvinder).

I følgende lande var den faktiske tilbagetrækningsalder for mænd (angivet i parentes) i 1995 mindre end 60 år: Belgien (57,6), Finland (59,0), Frankrig (59,2), Holland (58,8), Luxembourg (58,4) og Østrig (58,6). I bilaget redegøres for vedtagne ændringer af den officielle pensionsalder i de forskellige lande.

Det kan bemærkes, at de lande med den laveste officielle pensionsalder, ikke alle havde en faktisk tilbagetrækningsalder på mindre end 60 år. Således er det bemærkelsesværdigt, at i Grækenland var den faktiske tilbagetrækningsalder højere end den officielle pensionsalder. En årsag hertil kan være, at det i visse lande er muligt fortsat at optjene pensionsrettigheder, efter den »officielle« pensionsalder er opnået.

Det kan forsigtigt konkluderes, at det ikke er afgørende for den faktiske tilbagetrækningsalder, hvad den officielle tilbagetrækningsalder er.

Ses der på den faktiske tilbagetrækningsalder for mænd i Danmark (N.B. 1995-tal) er den 62,7 år, hvilket er i den højeste tredjedel.

For Finland, Frankrig og Holland, der har relativt lave faktiske tilbagetrækningsaldrer for mænd, kan det bemærkes, at disse lande har meget høj udbredelse af arbejdsmarkedspensioner, jf. afsnit 5.3.2 nedenfor. Hvorvidt en høj udbredelse af arbejdsmarkedspensioner øger eller sænker den faktiske tilbagetrækningsalder vil i et vist omfang afhænge af muligheden for tidlig udbe-

taling fra disse ordninger. Imidlertid kan der argumenteres for, at i et perfekt kapitalmarked vil det være muligt at belåne sin fremtidige pensionsindkomst, hvorfor de faktiske udbetalingsregler ikke bør have nogen effekt.

En vigtig årsag til tidlig tilbagetrækning kan være offentlige eller halvoffentlige understøttelsessystemer i forbindelse med tidlig tilbagetrækning, som eksempelvis det danske efterlønssystem. Der er imidlertid ikke tilstrækkelig international statistik på området til at belyse konsekvenserne af disse systemer for tilbagetrækningsalderen.

Ser man på den faktiske tilbagetrækningsalder for kvinder i Europa, ligger denne typisk mellem 2 og 3 år tidligere end for mænd i det pågældende land. Da der imidlertid er store forskelle på den kvindelige erhvervsfrekvens i de forskellige lande, og da arbejdsmarkedet for kvinder ligeledes udviser store forskelle i landene, er der en række faktorer, som ikke er nærmere belyst i materialet, der er afgørende for tilbagetrækningsalderen for kvinder. Der vil derfor ikke blive gået dybere ind i dette her.

Ser man på de faktiske tilbagetrækningsaldrer for mænd i forhold til opdelingen af pensionssystemer i de tre modeller beskrevet i afsnit 5.2, er der en tendens til, at lande, der tilhører den skandinaviske eller anglo-saksiske model, generelt har en højere faktisk tilbagetrækningsalder end lande, der tilhører den kontinentaleuropæiske model.

5.3.2 Øget udbredelse af arbejdsmarkedspensioner (søjle 2)

Generelt drøftes det i de fleste europæiske lande, hvorledes man kan øge udbredelsen af de eksisterende pensionssystemer, primært i søjle 2 – arbejdsmarkedspensionerne. Udgangspunktet for denne diskussion er ganske forskelligt landene imellem, idet den nuværende udbredelse varierer meget, jf. bilag 5.2. Det er således under overvejelse i flere lande at gennemføre lovgivning, der gør det lovpligtigt dels for arbejdsgivere at oprette arbejdsmarkedspensionsordninger, dels for lønmodtagere at være medlemmer af en sådan ordning.

Ser man på bilag 5.2 kan landene opdeles i 3 grupper på baggrund af udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner. I den første gruppe, hvor den største udbredelse findes, er landene Danmark, Holland og Sverige. I disse lande er mellem 80 og 90 % af arbejdsstyrken omfattet af en supplerende arbejdsmar-

kedspension, der i vidt omfang er etableret via de generelle overenskomster på arbejdsmarkedet. Desuden har Finland og Frankrig en lovbestemt dækning af alle lønmodtagere med systemer, der er integrerede i den offentlige søjle 1 pension, ligesom Schweiz har gjort det lovpligtigt at være omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

For de lande, hvor der via overenskomster er opnået en stor udbredelse af arbejdsmarkedspensionsordninger, forekommer en lovgivning om øget udbredelse ikke nødvendig. I og med der er lande, hvor den faglige organisering er langt mindre udbredt end i blandt andet Danmark og Sverige, og lande hvor fagforbundene ikke er så aktivt engageret i pensionsspørgsmål, kan lovgivning imidlertid være en måde, hvorpå en større udbredelse kan opnås.

Ses der på den danske debat, er et af de mest drøftede problemer i forhold til udbredelsen af arbejdsmarkedspensionerne, hvorledes der sikres en tilstrækkelig pensionsdækning for personer, der står helt eller delvist uden for arbejdsmarkedet. Denne debat er tilsyneladende ikke så udbredt i andre lande. Dette kan nok delvis forklares ud fra den grundlæggende filosofi, der er i mange lande – også for deres søjle 1 arrangementer – nemlig at pensionsrettigheder afhænger af optjente rettigheder i den erhvervsaktive karriere, og at personer, der ikke har oppebåret en erhvervsindkomst, ej heller optjener egentlige pensionsrettigheder.

Den næste gruppe af lande er dem med en dækning af ca. 50 % af arbejdsstyrken med ordninger, der i nogle tilfælde er overenskomstbestemte, i andre tilfælde er fuldstændigt frivillige at oprette for arbejdsgiveren. Denne gruppe består af landene England, Irland og Tyskland.

Endelig er der de resterende lande, hvor udbredelsen varierer mellem 3 % i Italien og 34 % i Norge. Derudover er følgende lande i denne gruppe, med udbredelse i procent af arbejdsstyrken angivet i parentes: Belgien (31 %), Luxembourg (30 %), Portugal (15 %) Spanien (15 %), Østrig (11 %) og Grækenland (5 %).

Ser man på de modeller, der blev gennemgået i afsnit 5.2, er der et vist sammenfald mellem de karakteristika, der blev nævnt, og de udbredelsesgrader der kan observeres i dag. Således er der en vis sammenhæng mellem de lande, der blev fremhævet som hørende til den skandinaviske model, og de lande, der har en høj udbredelsesgrad. I midtergruppen for udbredelsesgrad findes de anglo-saksiske lande, mens de kontinentaleuropæiske lande er de lande med den laveste udbredelsesgrad. Dog er der en nævneværdig undta-

gelse, idet Tyskland har en relativt høj udbredelsesgrad sammenlignet med de øvrige kontinentaleuropæiske lande.

Betydningen af søjle 1 – de offentlige pensioner

Udbredelsen af arbejdsmarkedspensionerne afhænger i et vist omfang af, hvor store dækningsgrader, der opnås i søjle 1 – det offentlige pensionsystem. Er det muligt at nå høje dækningsgrader i søjle 1 – også for højtlønnede – er incitamentet til at kræve en søjle 2 ordning ved siden af begrænset.

Af bilag 5.3 fremgår en kompensationsgradsindikator, der udtrykker, hvor stor en del af et lands gennemsnitsløn, der maksimalt kan kompenseres i søjle 1. For beregning af indikatoren henvises til kilden, jf. bilag 5.3. Har man en høj kompensationsgrad er det således et udtryk for relativt generøse søjle 1 pensioner. At kompensationsgradsindikatoren er større end 1 betyder ikke nødvendigvis, at en given pensionist modtager mere i pension end vedkommende modtog i løn som erhvervsaktiv. Derimod vil det ofte indikere, at personer med en løn højere end gennemsnittet også kan opnå en relativt høj kompensationsgrad i systemet.

Ser man på sammenhængen mellem udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner og kompensationsgraden i søjle 1, kan landene deles op i 4 grupper.

I den første gruppe bestående af Holland, Sverige og Danmark med udbredelse af arbejdsmarkedspensioner til 80 til 90 % af arbejdsstyrken, er kompensationsgradsindikatoren i de offentlige pensioner relativt moderat, undtagen for Sverige, hvor der er mulighed for relativt høje dækningsgrader i søjle 1 systemet. Dette afspejler bl.a., at selv om arbejdsmarkedspensioner er meget udbredte i Sverige, så er de bidrag, der betales hertil, relativt beskedne sammenlignet med Danmark og Holland.

For Finland, Frankrig og Schweiz, hvor arbejdsmarkedspensionsordninger er lovpligtige, er der stor forskel i kompensationsgradsindikatoren. Disse store forskelle kan formentlig forklares ud fra den forskellige integration, der er af de lovpligtige arbejdsmarkedspensioner og de respektive landes offentlige pensioner.

For den gruppe lande, hvor udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner ligger på ca. 50 % af arbejdsstyrken, er kompensationsgradsindikatoren relativt moderat.

For de øvrige lande – med en mindre udbredelse af arbejdsmarkedspensionsordninger – er kompensationsgradsindikatoren høj.

Der er således stærke indikationer af, at i lande med en høj kompensationsgradsindikator, er udbredelsen af arbejdsmarkedspensioner generelt set lavt. I lande, hvor der opnås en høj dækninggrad i det lovbestemte søjle 1 system, er der således begrænset incitament til at etablere supplerende ordninger. Det må derfor betragtes som yderst tvivlsomt, om der i disse lande vil kunne opnås en øget udbredelse af arbejdsmarkedspensionsordningerne ad frivillighedens vej.

Det skal endelig bemærkes, at kompensationsgradsindikatoren er den maksimale mulige dækning i forhold til gennemsnitslønnen. Idet der i en række lande er mulighed for førtidig pensionering med en lavere pension, er der formentligt en ikke ubetydelig del af arbejdsstyrken, der trækker sig tilbage, før den maksimale dækning er optjent.

5.3.3 Øget vægt på opsparingsbaserede ordninger

Som tidligere nævnt vil en vis opsparingsfinansiering af pensionsforpligtelserne kunne forbedre mulighederne for økonomisk at håndtere det stigende antal ældre. Det fremgår af bilag 5.1 og bilag 5.2, at der er flere lande, hvor både de offentlige pensioner (søjle 1) og arbejdsmarkedspensionerne (søjle 2) i vidt omfang er finansieret på en pay-as-you-go vis. Begrebet pay-as-you-go (PAYG) indebærer, at indbetalinger fra den til enhver tid erhvervsaktive generation anvendes til udbetaling af de samtidige pensionisters pension. Der sker således ikke nogen opbygning af kapital. Dette system har sin primære svaghed, når der, som tilfældet er i de fleste industrialiserede lande, bliver flere ældre i forhold til antallet af erhvervsaktive.

Formålet med at opbygge en opsparing er bl.a., at den generation, der er erhvervsaktiv, i højere grad skal medvirke til at finansiere sin egen generations pension. Desuden betyder en øget opsparing mulighed for en øget kapitalopbygning, hvilket vil forbedre muligheden for at finansiere fremtidens pensioner.

Der findes omfattende litteratur, der beskriver fordelene og ulemperne ved et opsparingsbaseret system og et PAYG system¹⁶. Denne diskussion vil derfor ikke blive gengivet her. Et af de problemer, der dog generelt er konsensus om blandt teoretikere på området, er, at hvis man skifter fra et PAYG system til et opsparingssystem, vil der være en eller flere generationer, der kommer til at betale »dobbelte«. Det skyldes, at denne eller disse generationer dels skal finansiere de pensionister, der ikke selv har sparet op, fordi de var erhvervsaktive i et PAYG system, dels skal de spare op til deres egen pension. Konsekvensen heraf er, at overgangen fra et PAYG system til et opsparingsbaseret system – især for så vidt angår arbejdsmarkedsrelaterede ordninger – alene kan ske gradvist over en længere periode.

Der er desuden generelt konsensus om, at det ideelle pensionssystem indeholder elementer af begge systemer, da de to systemer i et vist omfang kan kompensere for hinandens svagheder.

Af bilag 5.1 fremgår det, at alene Danmark og Sverige har en delvis opsparingsfinansiering af deres søjle 1 pensioner. For Danmarks vedkommende er det ATP-ordningerne¹⁷. I de øvrige lande baseres søjle 1 pensionerne alene på PAYG. Langt de fleste lande er derfor inde i overvejelser om, hvorledes en øget opsparingsfinansiering af søjle 1 kan indføres.

Af bilag 5.2 fremgår det, at Finland, England, Frankrig, Luxembourg, Tyskland og Østrig har en delvis PAYG-finansiering af deres søjle 2 ordninger.

I Belgien, Danmark, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Portugal, Schweiz, Spanien og Sverige er søjle 2 ordningerne altovervejende opsparingsbaserede. Da der imellem disse lande imidlertid er meget store forskelle på, hvor udbredte søjle 2 ordningerne er, jf. afsnit 5.3.2 ovenfor, og dermed søjle 2's samlede vægt i forhold til de fremtidige pensionisters indkomstgrundlag, kan det ikke konkluderes, at disse lande har et tilstrækkeligt element af opsparingsfinansiering af deres samlede pensionssystem.

16 Eksempelvis: Nicholas Barr: *The Economics of the Welfare State*, 1987 – Weidenfeld & Nicolson, Jørn Henrik Petersen: *Pensionsfinansiering i vækstsammenhæng*, National Økonomisk tidsskrift nr. 124, 1986

17 Når der sker omtale af ATP, menes der hermed udover den oprindelige ATP-ordning også Den Midlertidige Pensionsopsparing (DMP) og Den Særlige Pensionsopsparing (SP). Den oprindelige ATP-ordning har tidligere været forbeholdt lønmodtagere, men med en række nylige ændringer inkluderes også personer, der er midlertidigt uden for arbejdsmarkedet og på frivillig basis også personer, der er permanent uden for arbejdsmarkedet. I SP-ordningen er selvstændige desuden blevet omfattet.

En OECD-undersøgelse¹⁸ viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem et lands kompensationsgrad i søjle 1 og hvor stor en del af landets samlede pensionssystem, der finansieres gennem opsparing, jf. tabel 5.3.2. Tallene er beregnet på baggrund af data fra 1994. For Danmarks vedkommende er ATP udeladt af beregningen af den opsparingsfinansierede andel. Blev såvel ATP som LD inddraget, ville den opsparingsfinansierede andel stige til 21,2 %.

Tabel 5.3.2

Opsparingsfinansiering og kompensationsgrader

Land	Procentdel opsparingsfinansieret	Kompensationsgradsindikator
Holland	41,1	0,63
England	34,8	0,41
Sverige	15,8	1,42
Danmark	14,8	0,69
Tyskland	5,6	1,68
Belgien	4,3	1,51
Spanien	1,2	2,11

Note: Tabellens første søjle viser, hvor stor en del af pensionsfinansieringen, der er baseret på forudgående opsparing. Dette gøres i forhold til et »standard pensionssystem«, hvor pensionerne sættes lig 50 % af lønnen, og hvor fuld fundering vil svare til et kapitalbehov på 250 % af BNP. Tabellens anden søjle viser hvor meget søjle 1 pensionen maksimalt kan kompensere landets gennemsnitlige indkomst.

Det skal bemærkes, at tallene er fra 1994, og at den samlede pensionsformue i Danmark er steget med ca. 43 % fra 1994 til 1999.

I de lande, hvor kun en lille del af arbejdsstyrken er omfattet af en søjle 2 ordning, handler debatten om øget opsparingsfinansiering således både om, hvorledes arbejdsmarkedspensionsordningerne kan udbredes til en større del af arbejdsstyrken, og om, hvorvidt dem, der sparer op, sparer tilstrækkeligt op.

Selv i lande som Danmark, Holland, Schweiz og Sverige, hvor den samlede pensionsformue nærmer sig eller er højere end landets bruttonationalprodukt, er der ønske om yderligere at øge den samlede pensionsopsparing. I disse lande er det primære problem imidlertid at øge opsparenes opsparingstilbøjelighed.

18 OECD 2000 (se bilag 5.3) samt egne beregninger for så vidt angår Danmark.

Trækkes der en linie til de modeller, der blev skitseret i afsnit 5.2, kan man se, at landene, der tilhører den skandinaviske model, alle har en overvejende opsparingsfinansiering af deres søjle 2 ordninger.

De kontinentaleuropæiske lande, der har længst tradition for søjle 2 ordninger, har en delvis PAYG-finansiering, mens de kontinentaleuropæiske lande, hvor søjle 2 ordningerne er af nyere dato og har begrænset udbredelse, overvejende har baseret sig på opsparingsfinansiering.

5.3.4 Fra det ydelsesdefinerede til det bidragsdefinerede system

Ud over de ovennævnte temaer, der sætter spørgsmålstejn ved mere grundlæggende elementer af landenes samlede pensionssystemer, er der også en række spørgsmål vedrørende søjle 2 ordningernes indretning, der diskuteres generelt i Europa. Et af disse er en bevægelse mod i nyetablerede ordninger at gå fra det hidtil mest udbredte ydelsesdefinerede system til et bidragsdefineret system.

Det ydelsesdefinerede system

I et ydelsesdefineret system indeholder pensionsaftalen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren bestemmelse om, hvilken pension lønmodtageren vil være berettiget til ved pensionering fra den pågældende virksomhed. Dette sædvanligvis under forudsætning af en vis længde af ansættelsesperioden forud for pensionering. Typisk vil arbejdsgiverens pensionsløfte være udtrykt som en procentdel af den løn, lønmodtageren har oppebåret umiddelbart før pensionering, eller i procent af en gennemsnitsløn over hele ansættelsesperioden eller en bestemt del heraf. I Danmark kendes dette system primært fra tjenestemandspensionen.

I denne typer aftaler er det teoretisk set lønmodtageren uvedkommende, hvorledes arbejdsgiveren finansierer den lovede pensionsydelse. Dette kan ske gennem oprettelse af en firmapensionskasse, gennem tilslutning til en tværgående pensionskasse eller gennem aftale med et livsforsikringselskab. I nogle lande kan det også ske gennem oprettelse af interne reserver i virksomheden eller gennem book-reserves, hvor pensionsforpligtelsen indgår på lige fod med andre forpligtelser i regnskabet. Hvor meget, arbejdsgiveren betaler for at afdække sin pensionsforpligtelse, er uden betydning for størrelsen af den pension, lønmodtageren er berettiget til, og et eventuelt dårligt inve-

steringsafkast har alene betydning for størrelsen af det bidrag, arbejdsgiveren må betale for at leve op til den forpligtelse, arbejdsgiveren har påtaget sig.

Det kan umiddelbart forekomme at være en ideel pensionsløsning for lønmodtageren, at det er arbejdsgiverens ansvar at forvalte pensionsbidragene på en vis, der sikrer, at den aftalte pension kommer til udbetaling, og at det er arbejdsgiveren, der alene bærer risikoen forbundet med eksempelvis lave investeringsafkast. Imidlertid er der også en række ulemper ved denne model. Således er lønmodtageren helt afhængig af, at virksomhedens økonomi er tilstrækkelig sund til at kunne indbetale yderligere bidrag, såfremt uforudsete situationer måtte opstå på eksempelvis de finansielle markeder. Desuden indeholder systemer, der er baseret på interne reserver og book-reserve princippet, en risiko i forhold til den situation, hvor arbejdsgiveren måtte gå konkurs. Endelig er der ofte i de ydelsesdefinerede ordninger lange såkaldte vesting perioder, hvilket indebærer, at lønmodtagere, der hyppigt skifter job, kun optjener meget lave pensionsrettigheder, jf. mere herom i afsnit 5.3.5 nedenfor.

Det bidragsdefinerede system

I et bidragsdefineret system indeholder pensionsaftalen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren bestemmelser om, hvor stort et bidrag, arbejdsgiveren (og eventuelt lønmodtageren) er forpligtede til at betale til en pensionsordning. Typisk vil disse bidrag blive indbetalt til en ekstern institution, eksempelvis en firmapensionskasse, en tværgående pensionskasse eller et livsforsikringsselskab. Det er derfor ikke arbejdsgiverens ansvar at garantere en pensionsydelse af en vis størrelse. For arbejdsgiveren har dette system den fordel, at udgiften ved den aftalte pensionsordning er kendt og uafhængig af bl.a. udviklingen på de finansielle markeder. For lønmodtageren kan det være en stor ulempe ved dette system, at den fremtidige pensionsydelse er ukendt, og at lønmodtageren selv bærer risikoen ved en ugunstig udvikling på de finansielle markeder.

Danmark er ret enestående i og med, at stort set alle arbejdsmarkedspensionsordninger er bidragsdefinerede. I de danske bidragsdefinerede ordninger er den nævnte risiko for lønmodtagerne begrænset. Dette er sket gennem udstedelse af ydelsesgarantier fra det eksterne pensionsinstituts side, fremfor garantier fra arbejdsgiveren. For lønmodtageren har systemet yderligere den fordel, at optjente pensionsrettigheder aldrig vil kunne blive påvirket af en ugunstig udvikling i arbejdspladsens generelle økonomiske situation.

Af bilag 5.2 fremgår det, hvilket system der er mest udbredt i de forskellige lande. I Finland, England, Holland, Irland, Luxembourg, Norge, Portugal, Tyskland og Østrig er det således primært det ydelsesdefinerede system, der anvendes.

I Danmark og Italien er det primært det bidragsdefinerede system, der anvendes, mens begge systemer er almindelige i Belgien, Frankrig, Grækenland, Schweiz, Spanien og Sverige.

Der kan ikke af denne opdeling af landene ses nogen sammenhæng til modelerne beskrevet i afsnit 5.2.

Baggrunden for systemskiftet

Den øgede anvendelse af det bidragsdefinerede system har en række grunde. For det første er der sket en udvikling i arbejdsrelationerne, hvor det er blevet mindre almindeligt, at lønmodtageren er beskæftiget hos samme arbejdsgiver hele sin erhvervsaktive karriere. Det bidragsdefinerede system er bedre gearret til at håndtere arbejdskraftens mobilitet. For det andet er der i en række lande sket en øget regulering af de ydelsesdefinerede ordninger, hvilket har betydet, at en kombination af administrative og omkostningsmæssige hensyn gør det mere fordelagtigt at overgå til et bidragsdefineret system. For det tredje har arbejdsgiveren en interesse i at kende den præcise omkostning forbundet med den pensionsordning, der etableres for medarbejderne. Dette kan være vanskeligt i det ydelsesdefinerede system, hvor arbejdsgiveren eksempelvis må øge pensionsbidraget, hvis der ikke opnås så store finansielle afkast som forudsat. For det fjerde er der i nogle lande en tendens til, at lønmodtagerne opfatter værdien af en bidragsdefineret ordning som større end værdien af en ydelsesdefineret ordning. For det femte har det faldende renteniveau betydet, at det er blevet dyrere for arbejdsgiveren at købe en livrente til sine medarbejdere, når de pensioneres. Endelig er der i nogle lande indført forskellig skattemæssig behandling af pensionsbidrag afhængigt af, om der er tale om bidrag til en ydelsesdefineret eller en bidragsdefineret ordning.

Kritikerne af en overgang til det bidragsdefinerede system finder, at systemet udsætter lønmodtagerne for en uacceptabel risiko, idet der ikke er sikkerhed for, at den pension, der kan opnås for de aftalte pensionsbidrag, er tilstrækkelig til at opfylde det mål, man måtte have herfor. Der er således et ønske om, at lønmodtageren har en vis minimumsgaranti for, hvor stor pensionsydelsen bliver.

5.3.5 Mobilitet

Et andet forhold, der er aktuelt i den europæiske pensionsdebat er arbejdskraftens mobilitet. Problemstillingen er bl.a. kommet på den europæiske dagsorden, fordi man i EU ønsker at begrænse også de pensionsrelaterede forhindringer for arbejdskraften frie bevægelighed. Lange vesting perioder (se nedenfor for definition) kan således gøre det urimeligt omkostningsfuldt at skifte job. Endvidere kan reglerne for overførsel af optjente rettigheder være en barriere for jobskifte, uanset om lønmodtageren skifter til et andet job i samme land eller i et andet land. I europæisk sammenhæng fremhæves især de tyske regler som problematiske.

Når der i danske pensionsordninger tales om karenstider kan dette referere til to forskellige forhold. Der kan være tale om en minimumsperiode, man skal være ansat, før man kan indtræde i den pensionsordning, den pågældende arbejdsplads er omfattet af. Alternativt kan der være tale om en periode, hvor man efter indtræden i pensionsordningen ikke er berettiget til at få udbetalt invalideydelser, hvis invaliditeten skyldes en sygdom, der allerede var indtrådt, da man blev optaget i pensionsordningen. Denne sidstnævnte type karenperiode anvendes typisk i de pensionsordninger, hvor der ikke indhentes helbredsoplysninger ved optagelse i pensionsordningen. Denne type karen benævnes på engelsk for »waiting periods«.

Den type karenstid, der opfattes som problematisk i europæisk sammenhæng er imidlertid de såkaldte »vesting periods«. Således er der i de ydelsesdefinerede ordninger tale om, at lønmodtageren først opnår egentlige juridiske ejendomsret til de optjente pensionsrettigheder (pensionsrettighederne »vestes«) efter en »vesting periode« på op til 10 år. Dette har umiddelbart den meget synlige konsekvens, at forlader lønmodtageren virksomheden efter 9 års ansættelse, mister lønmodtageren de optjente pensionsrettigheder.

I Tyskland skal pensionsrettighederne først »vestes«, når lønmodtageren forlader virksomheden ved alder 35 år eller senere, og når lønmodtageren samtidig har været medlem af pensionsordningen i 10 år, eller efter 12 års ansættelse, hvoraf lønmodtageren har været medlem af pensionsordningen i mindst 3 år. Denne periode på 10 år vil i nærmeste fremtid blive nedsat til 5 år.

Forlader man arbejdspladsen før pensionering, men efter at rettighederne er »vested«, beregnes pensionsrettigheden forholdsmæssigt svarende til den tid, man har været ansat i forhold til den maksimalt mulige ansættelsesperiode. Generelt bliver de vested rettigheder opretholdt ved den tidligere arbejds-

giver og kun i særlige tilfælde kan de udbetales som en kapitalsum. I de tilfælde, hvor pensionsordningen er organiseret som en forsikringsordning, kan fripoliceværdien overføres til lønmodtageren.

Generelt vil problemer med lange vesting perioder være mest fremtrædende i ydelsesdefinerede pensionssystemer finansieret gennem book-reserves.

Et andet eksempel på vesting periods er de irske regler. Frem til 1991 var der ingen maksimumregler for, hvor lang vesting periode, der måtte anvendes. Siden 1991 skulle rettighederne vestes senest efter 5 års medlemskab af en pensionsordning. En nylig lovændring nedsætter den maksimale vesting periode til 1 år. I ydelsesdefinerede ordninger skal de optjente rettigheder opskrives årligt med enten forbrugerprisindekset eller 4 %, afhængigt af hvilken af disse to størrelser der er mindst. Alternativt kan man beregne en overførselsværdi, der enten kan overføres til en arbejdsmarkedspensionsordning eller til en godkendt individuel pensionsordning. Optjente pensionsrettigheder (hvilende ordninger) i ydelsesdefinerede pensionsordninger skal tilskrives samme rente som de øvrige depoter i ordningen.

5.3.6 Den danske og den europæiske debat

Sammenholder man de europæiske debatter med den danske pensionsdebat, må det konstateres, at spørgsmålene om, hvorvidt arbejdsmarkedspensionerne skal være opsparingsbaserede eller PAYG-finansieres og om, hvorvidt der skal anvendes et ydelses- eller bidragsdefineret system, ikke er aktuelle i Danmark. Således er der i Danmark konsensus om at opretholde opsparingsfinansieringen af arbejdsmarkedspensionerne, ligesom der ikke på noget tidspunkt er rejst spørgsmålstegn ved det hensigtsmæssige i det bidragsdefinerede system. Det skal indskydes, at hvor vi i Danmark formentlig i vidt omfang sætter lighedstegn mellem et bidragsdefineret og et opsparingsbaseret system, er dette ikke nødvendigvis tilfældet i andre lande. Således er det ikke ualmindeligt med opsparingsfinansiering af ydelsesdefinerede ordninger.

Der er i den europæiske debat ikke enighed om, hvorvidt en overgang til bidragsdefinerede opsparingsfinansierede ordninger bør indebære, at lønmodtagerne skal have indflydelse på, hvilke investeringer den opsparede kapital skal placeres i. Men netop ønsket om ikke at udsætte lønmodtagernes pensionsforhold for en uacceptabel risiko anvendes som argument for at fastholde en professionel investeringsadministration.

I de tilfælde, hvor der i den europæiske debat argumenteres for, at lønmodtagerne skal have indflydelse på investeringsstrategien, bliver det ofte fremført, at arbejdsgiveren må påtage sig et ansvar for at uddanne medarbejderne, således de er i stand til at træffe oplyste og rationelle valg i forhold til investeringsstrategi. Imidlertid er det også fremme, at omkostningerne ved en pensionsordning, hvor der kan træffes individuelle valg, er betydeligt højere end i de ordninger, hvor investeringerne foretages kollektivt¹⁹, hvilket i sidste ende har betydning for, hvor stor pensionen bliver.

Det er værd at bemærke, at den generelle europæiske debat om valgfrihed for lønmodtagerne drejer sig om valgmuligheder inden for det givne pensionsinstitut mellem forskellige puljemodeller og ikke om valg mellem forskellige pensionsinstitutter. Den udvikling, der således er undervejs herhjemme i nogle arbejdsmarkedspensionsordninger og i LD med mulighed for at placere dele af pensionen i puljer, svarer til udviklingen i visse andre europæiske lande. Som det ses herhjemme, er det ikke muligt for andre – det være sig arbejdsgiver eller pensionsinstitut – at garantere en minimumspension på baggrund af investeringsvalg, som den enkelte selv træffer.

I forhold til debatten om arbejdskraftens mobilitet er Danmark også godt med, idet lovgivningens overførselsregler og pensionsbranchens overførselsaftaler, jf. kapitel 9 om Jobskifteaftalen, sikrer, at pensionsforhold ikke virker hæmmende for national mobilitet. I forhold til international mobilitet er det primært skatteforhold, der opfattes som en afgørende barriere for pensionsoverførsler.

5.4 Eksempler på reformer

5.4.1 Sverige²⁰

Det svenske pensionssystem blev behandlet ganske udførligt i sidste års rapport fra Pensionsmarkedsrådet. Der vil derfor i dette afsnit alene blive fokuseret på de dele af reformerne, der relaterer sig til de områder, der er omtalt i dette kapitel.

Omlægningen af det svenske pensionssystem vedrører såvel søjle 1 som søjle 2. I søjle 1 går man fra et 2-delt system, hvor der tidligere var en skattefinan-

19 Kilde: OECD DAFFE/AS/PEN/WD(99)17: Administrative Costs in Defined Contribution Schemes.

20 Kilde: Rapport fra Pensionsmarkedsrådet 1999.

sieret folkepension og en bidragsfinansieret, indtægtsafhængig tillægspension (kaldet ATP). I det nye system vil søjle 1 bestå af 3 elementer: en garantipension, en indkomstpension og en præmiepension. Garantipensionen vil alene blive udbetalt til personer, der ikke har optjent tilstrækkelig indkomstpension. Indkomstpensionen er PAYG-finansieret gennem et pensionsbidrag på 16 %. Hvor den tidligere ATP pension var en tilsagnsordning (ydelsesdefineret), er indkomstpensionen en såkaldt Notional Defined Contribution ordning, altså en bidragsdefineret ordning. Den enkeltes pensionsrettigheder afhænger af, hvor meget den enkelte betaler i pensionsbidrag, selv om pensionsordningen er PAYG-baseret og ikke opsparingsbaseret. Præmiepensionen er en opsparingsbaseret, bidragsdefineret ordning, hvor der indbetales 2,5 % af lønnen. Disse midler har den enkelte borger mulighed for at placere i ca. 800 godkendte puljer, og pensionsydelsen, der kommer til udbetaling fra dette system, er således afhængig af, hvorledes midlerne investeres.

Indkomstpension og præmiepension kan tidligst hæves fra alder 61 år. Størrelsen af den udbetalte pension afhænger af, ved hvilken alder udbetalingen påbegyndes, idet en tidlig pensionering betyder, at de opsparede rettigheder skal række til en længere pensionisttilværelse. Garantipensionen kan tidligst komme til udbetaling ved alder 65 år. Pensionen kan udbetales med 100 %, 75 %, 50 % eller 25 % af det fulde beløb. Det er desuden muligt at udskyde pensionering efter det 65. år med deraf følgende forhøjelse af den årlige pensionsydelse som følge af en forventet kortere udbetalingsperiode. Udskydes pensionering vil man også fortsætte med at optjene pensionsrettigheder, hvilket fører til en yderligere forøgelse af den årlige pension, når man træder tilbage. Endelig kan man vælge at arbejde og oppebære pension samtidig. I dette tilfælde vil pensionsrettighederne også forøges.

Omlægningen af den svenske søjle 1 illustrerer en række af de tendenser, der generelt ses i Europa. Således indføres der gennem en omlægning til en bidragsdefineret ordning, hvor pensionsydelsen afhænger direkte af de indbetalte bidrag, et incitament til at blive længere på arbejdsmarkedet. Dels ved at de samlede pensionsrettigheder bliver større, jo flere år der sker indbetaling, dels ved at den årlige ydelse bliver større, jo senere man går på pension, idet pensionen skal udbetales i færre år. Desuden indføres der en delvis opsparingsfinansiering af søjle 1 pensionen i det såkaldte præmiepensionssystem.

I søjle 2 har man i Sverige i de senere år set en markant omlægning til bidragsdefinerede fremfor ydelsesdefinerede ordninger.

5.4.2 Italien²¹

Indtil midten af 1990'erne var det italienske pensionssystem karakteriseret ved stor uensartethed. Således var tildelingsregler, bidrag og pensionens størrelse i søjle 1 afhængig af, hvilken sektor på arbejdsmarkedet man tilhørte. Amato-reformen fra 1992 havde til formål at ensarte reglerne, at hæve pensionsalderen og at gøre tildelingskriterierne mere restriktive. Dini-reformen fra 1995 videreførte disse intentioner og fortsatte harmoniseringsbestræbelserne mellem de forskellige typer ordninger og introducerede et bidragsdefineret system for nyansatte.

Alle borgere i Italien er berettiget til en statslig pension, mens udbredelse af såvel søjle 2 som søjle 3 pensionsordninger er meget begrænset, bl.a. på grund af manglende regulering af området, den relativt høje beskatning af ordningerne og manglende fradragmuligheder for indbetalinger. I reformbestræbelserne søger man at gøre det mere attraktivt at oprette denne type ordninger, og for medarbejdere ansat efter 1993 vil deres fratrædelsesgodtgørelse, der på nuværende tidspunkt alene fremgår af virksomhedens balance, blive overført til arbejdsmarkedspensionsfonde.

Det statslige system består dels af en ordning, der er lovpligtig for lønmodtagere, og hvor pensionsydelsen er afhængig af indkomsten før tilbagetrækning, dels af en ordning for personer over 65 år, der har under en vis minimumsindkomst/basispension.

Før Amato-reformen i 1992 var den »normale« pensionsalder 60 år for mænd og 55 år for kvinder, og der var krav om 15 års bidragsbetaling til ordningen, før man var berettiget til pensionen. Pensionsalderen hæves nu gradvist til 65 år for mænd og 60 år for kvinder, og det minimale antal bidragsår hæves til 20. Desuden var der en række muligheder for tidlig tilbagetrækning med pension, hvis man havde bidraget til systemet i 20 år, uanset hvor gammel man var. Med Dini-reformen fra 1995 bliver det muligt fra alder 57 år at trække sig tilbage med fuld pension, hvis man har bidraget i minimum 40 år.

I 1992 reformen blev det desuden indført, at såfremt man udskyder pensionering, selv om man har indbetalt bidrag i 40 år, opnås en højere pension.

21 Kilde: OECD AWP 1.7 (1998) Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Italy

Frem til Dini-reformen i 1995 var det italienske system et ydelsesdefineret system, hvor pensionens størrelse afhang af lønniveauet som erhvervsaktiv. Ydelsen blev beregnet som en rente (der var omvendt proportional med lønniveauet) multipliceret med antal år, der var betalt bidrag, multipliceret med et gennemsnit af de sidste 5 års løn. Frem til 1992 blev denne pensionsydelse reguleret med udviklingen i lønningerne, efter 1992 er der sket regulering efter udviklingen i priserne. Desuden blev antallet af år, for hvilken lønnen indgik i beregningen, øget fra 5 til 10. Fra 1995 overgik man til et egentlig bidragsdefineret system, om end man opretholdt PAYG-finansieringen.

Hvis beregningen af pensionens størrelse fører til en pensionsydelse under et vist niveau (basispensionen), vil man i stedet for få udbetalt basispensionen. Dette supplement til den optjente pensionsrettighed er behovstestet. Hvor det frem til 1992 alene var personens egen indkomst, der indgik ved behovstestningen, indgår nu husstandens samlede indkomst.

Ved vurdering af det italienske pensionssystem er det vigtigt at have for øje, at 7-8 % af lønnen på årsbasis hensættes til den såkaldte fratrædelsesgodtgørelse.

Også de italienske reformer af pensionssystemet følger de omtalte generelle europæiske tendenser. Hvad der ikke fremgår af ovenstående, men som er en almindeligt kendt årsag til reformerne, er den store belastning af det italienske statsbudget, pensionssystemet udgør. Dette er søgt begrænset gennem reformer, der øger tilbagetrækningsalderen og øger incitamentet til senere tilbagetrækning gennem overgang til et bidragsdefineret system. Desuden er der sket en opstramning af de generelle tildelingskriterier samt en overgang til pris- fremfor lønindeksering af ydelserne. Endelig øger man incitamentet til at foretage egentlig pensionsopsparing som supplement til søjle 1 pensionen.

5.4.3 Tyskland²²

I Tyskland har der gennem flere år været en erkendelse af, at det eksisterende søjle 1 pensionssystem ikke kan opretholdes uændret. Dette skyldes, at den demografiske ældning, der er særligt markant i Tyskland, vil forudsætte, at

22 Kilde: »The recent proposals for individual funded pensions in Germany – Repeating the UK experience« af Ralf Nöcker, 10. november 2000.

de nuværende bidragsprocenter på knap 20 % vil skulle stige til 31 % i 2001, hvis ydelsesniveauet skal fastholdes.

Der har været flere forsøg på at gennemføre pensionsreformer, men på grund af den folkelige modstand imod dette, har disse ikke kunnet gennemføres. I september 2000 blev der imidlertid fremsat lovforslag, der har til hensigt at reformere dele af pensionssystemet. Hovedelementerne er en nedsættelse af dækningsgraden i søjle 1 pensionen og at øge mulighederne for at foretage supplerende privat opsparing til pensionsformål. Desuden vil bidragsprocenten til det statslige pensionssystem blive fastholdt på 20 % frem til 2030, hvorefter den stiger til 22 %. Forslaget blev vedtaget den 26. januar 2001.

Nedsættelsen af dækningsgraden sker gennem indførelse af en såkaldt »reguleringsfaktor«, der imidlertid først får effekt fra 2011 og alene vedrører personer, der pensioneres efter dens indførelse. Reguleringsfaktoren reducerer dækningsgraden med 0,3 % per år til 6 % i 2030, hvilket betyder en dækningsgrad i de offentlige pensioner på 64 %.

For at kompensere for dette indkomstfald vil et nyt supplerende pensionssystem blive indfaset i perioden frem til 2008. Dette system vil bygge på incitamenter til at foretage supplerende pensionsopsparing i eksisterende godkendte pensionsordninger på op til 4 % af lønnen. Dette kan enten indbetales til individuelle pensionsordninger eller til eksisterende arbejdsmarkedspensionsordninger.

Incitamenterne har følgende tre hovedpunkter:

- Der vil være fradrag for indbetalinger til ordningerne, skattefrihed for opnået afkast og beskatning ved udbetaling.
- Staten yder et årligt tilskud på DM 300, hvis indbetalingsmulighederne udnyttes fuldt ud. Dette tilskud kan enten ydes som en yderligere fradragret eller som et egentlig tilskud, hvis pensionsoppareren har for lille en indkomst til at kunne udnytte fradraget.
- Yderligere DM 360 ydes i offentligt tilskud for hvert barn.

Den tyske reform har således til formål at forøge den opsparingsfinansierede andel af pensionssystemet, for derved at lette presset på de offentlige finanser.

5.4.4 Danmark²³

Den danske efterlønreform, der trådte i kraft i 1999, havde primært til hensigt at øge tilbagetrækningsalderen og at øge muligheden for gradvis tilbagetrækning.

Hovedelementerne i reformen var:

1. Der udstedes ved alder 60 år et efterlønbevis, der betyder, at efterfølgende tab af erhvervsevnen ikke resulterer i tab af efterlønretten.
2. Delefterlønnen nedlægges, og der indføres større fleksibilitet i adgangen til at arbejde, mens man modtager efterløn.
3. Personer, der bliver på arbejdsmarkedet i to år efter, at efterlønretten er opnået, får ret til efterløn på samme niveau som den maksimale dagpengesats. Udskydes tilbagetrækningen yderligere opnås ret til en økonomisk præmie herfor.
4. Der sker modregning i efterlønnen for et større antal private pensionsordninger end hidtil. Udskydes tilbagetrækning med to år, fra efterlønretten er opnået, begrænses denne modregning til det hidtil gældende.
5. Der stilles krav om 5 år længere medlemskab af a-kasse, for at retten til efterløn opnås. Desuden øges bidragsbetalingen til finansieringen af efterlønsydelse.

Reformen indeholder således elementer, der dels øger incitamentet til at udskyde tilbagetrækning fra alder 60 år til alder 62 år, dels øges bidragsfinansiering af ordningen for derved at mindske presset på de offentlige finanser.

I forbindelse med efterlønreformen blev folkepensionsalderen desuden nedsat fra 67 år til 65 år for personer født den 1. juli 1939 eller senere.

5.5 Domme fra EF-Domstolen

EF-Domstolen afsagde den 21. september 1999 tre præjudicielle domme²⁴ om bl.a. gyldigheden af en beslutning fra de offentlige myndigheders side om

23 Kilde: Et bæredygtigt pensionssystem, udgivet af regeringen i januar 2000.

(på begæring af en bestemt branches arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer) at gøre en tilslutning til en erhvervspensionsfond obligatorisk. Pensionsordningen, der var administreret af én pensionsfond var vedtaget af arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst inden for en bestemt branche.

Det bemærkelsesværdige ved dommene er især, at Domstolen fortolker konkurrencereglerne i lyset af traktatens socialpolitiske målsætninger, og dermed angiver nogle retningslinjer for konkurrencereglernes anvendelse over for bl.a. aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

Dommene vedrørte alle nogle virksomheders afslag på at betale bidrag til erhvervspensionsfonde, hvortil tilslutning var gjort obligatorisk. Virksomhederne gjorde gældende, at systemet med obligatorisk tilslutning til pensionsfonde stred imod traktatens artikel 3, stk. 1, litra g EF, 81 EF, 82 EF og 86 EF.

5.5.1 Det hollandske pensionssystem

Det hollandske pensionssystem bygger på tre former for pension:

1. En lovbestemt pension, der ydes af staten, og som giver hele befolkningen ret til en pension, som er uafhængig af den løn, den pågældende tidligere har oppebåret (grundpension).
2. Tillægspensioner, der ydes i forbindelse med lønnen eller selvstændig erhvervmæssig virksomhed, og som i de fleste tilfælde supplerer grundpensionen. Disse pensioner administreres normalt i henhold til kollektive ordninger, der gælder for en branche, et erhverv eller de ansatte i en virksomhed, af pensionsfonde, hvortil tilslutning er gjort obligatorisk.
3. Individuelle pensionsforsikrings- eller livsforsikringsaftaler, der indgås på frivilligt grundlag.

Efter den hollandske lovgivning på området kan arbejds- og socialministeren på begæring fra arbejdsmarkedsorganisationer, der anses for repræsentative inden for en bestemt branche gøre tilslutning til en erhvervspensionsfond obligatorisk for alle arbejdstagere inden for en branche. En sådan erhvervs-

24 Domstolens domme af 21. september 1999 i sag C-219/97, *Maatschappij Drijvende Bokken*, sag C-67/96, *Albany International BV* og de forenede sager C-115/97, C-116/97 og C-117/97, *Brentjens' Handelssønderneming BV*.

pensionsfonds vedtægter og regulativer skal indeholde bestemmelser om de tilfælde, hvor arbejdstagerne i den pågældende branche ikke har pligt til at blive tilsluttet fonden eller kan blive fritaget for visse forpligtelser i forhold til denne.

Ministeren har fastsat retningslinjer for fritagelse for tilslutning. Fritagelse gives af fonden og kan gives til en arbejdstager, hvis vedkommende er omfattet af en anden særlig pensionsordning, og denne ordning opfylder følgende betingelser:

- a. ordningen skal være oprettet i en virksomhedspensionsfond, i en anden erhvervspensionsfond eller i et godkendt forsikringsselskab.
- b. de rettigheder, der kan erhverves i henhold til ordningen, skal samlet mindst svare til dem, erhvervspensionsfonden giver.
- c. den pågældende arbejdstagers rettigheder og hans overholdelse af sine forpligtelser skal være sikret i tilstrækkeligt omfang.

Endelig skal der:

- d. Såfremt fritagelsen medfører udtræden af fonden, [...] tilbydes en rimelig kompensation efter Verzekeringskamer's [Forsikringstilsynet] skøn for fondens eventuelle tab som følge heraf ud fra et forsikringsteknisk synspunkt.

Der skal gives fritagelse, hvis den særlige pensionsordning bestod mindst 6 måneder før indgivelsen af begæringen om at gøre tilslutningen til erhvervspensionsfonden obligatorisk.

De pensionsfonde, der var genstand for spørgsmålene til EF-Domstolen, er alle oprettet i medfør af lov om obligatorisk tilslutning til en erhvervspensionsfond, og tilslutningen til dem er gjort obligatorisk. Virksomhederne havde anmodet de respektive fonde om fritagelse for tilslutning, hvilket i alle tilfældene blev afslået. Afslagene blev påklaget til Forsikringstilsynet, som ikke gav klagerne medhold. Herefter anlagde virksomhederne sager ved de hollandske domstole og gjorde bl.a. gældende, at den obligatoriske tilslutning til fondene var i strid med de fællesskabsretlige konkurrenceregler.

5.5.2 De præjudicielle spørgsmål og Domstolens svar

De nationale domstole forelagde EF-domstolen en række præjudicielle spørgsmål:²⁵

Det første spørgsmål var, om der er tale om en aftale eller en vedtagelse inden for en virksomhedssammenslutning eller en virksomhed, der begrænser konkurrencen eller påvirker handelen mellem medlemsstater som omhandlet i EF-traktatens artikel 81, når arbejdsmarkedsorganisationer inden for en bestemt branche indgår aftaler om oprettelse af én erhvervspensionsfond for hele branchen.

Hertil svarede Domstolen, at artikel 81 forbyder alle aftaler mellem virksomheder m.v., som har til formål eller til følge at hindre, begrænse eller fordreje konkurrencen. Sådanne aftaler m.v. har ingen retsvirkning. Samtidig påpeger Domstolen, at fællesskabets virke ikke alene skal indebære gennemførelse af en ordning, der sikrer, at konkurrencen inden for det indre marked ikke fordrejes, men også indførelse af en politik på det sociale og arbejdsmæssige område. Fællesskabet har således til opgave at fremme en harmonisk og afbalanceret udvikling af den økonomiske virksomhed og et højt beskæftigelsesniveau samt et højt socialt beskyttelsesniveau.

Domstolen udtaler videre, at kollektive aftaler, der indgås mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, nødvendigvis har visse konkurrencebegrænsende virkninger. Men samtidig fremhæver Domstolen, at de socialpolitiske målsætninger, som følges med disse aftaler, vil blive bragt i alvorlig fare, hvis arbejdsmarkedets parter var underlagt traktatens artikel 81 i forbindelse med deres fælles bestræbelser på at forbedre beskæftigelses- og arbejdsvilkårene. Om en sådan kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter falder uden for anvendelsesområdet for artikel 81, afhænger af dens karakter og formål.

I forhold til de konkrete aftaler lagde Domstolen vægt på, at der var tale om kollektive overenskomster, der udspringer af dialogen på arbejdsmarkedet. Formålet var at sikre arbejdstagerne et vist pensionsniveau og bidrage til forbedring af arbejdstagernes arbejdsvilkår (lønnen).

Domstolen besvarer herefter det stillede spørgsmål med, at beslutning truffet af en branches arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer – i en kollektiv

²⁵ Spørgsmålene er repræsentative for alle tre domme.

overenskomst – om at oprette en pensionsfond, der er obligatorisk for hele branchen, ikke er omfattet af artikel 81's anvendelsesområde, og dermed ikke i strid med konkurrencereglerne.

Det næste spørgsmål var, om de offentlige myndigheder tilsidesatte traktatens bestemmelser ved at gøre tilslutningen til fonden obligatorisk for en bestemt branche. Domstolen svarede, at traktatens bestemmelser ikke var til hinder for at myndighederne gjorde tilslutningen til en erhvervspensionsfond obligatorisk. Domstolen lagde herved vægt på, at da de omhandlede aftaler ikke var omfattet af artikel 81, står det medlemsstaterne frit for at gøre ordningen obligatorisk for personer, der ikke er omfattet af aftalerne. Myndighedernes beslutning om at gøre tilslutningen obligatorisk er efter Domstolens praksis ikke i strid med traktatens artikel 10 sammenholdt med artikel 81, hvorefter en medlemsstat ikke må indføre eller opretholde bestemmelser, der kan ophæve den tilsigtede virkning af konkurrencereglerne.

Det tredje spørgsmål er, om en erhvervspensionsfond er en virksomhed i den betydning, hvori det anvendes i EF-traktatens konkurrenceregler. Hvis ikke, kan konkurrencereglerne ikke finde anvendelse.

Domstolen udtalte, at en pensionsfond, der administrerer en tillægspensionsordning og er oprettet i henhold til en kollektiv overenskomst indgået mellem en bestemt branches arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, og hvortil tilslutning er gjort obligatorisk af de offentlige myndigheder for alle arbejdstagere inden for branchen, er en virksomhed som omhandlet i traktatens artikel 81 ff. Domstolen bemærkede, at begrebet virksomhed inden for konkurrenceretten omfatter enhver enhed, som udøver økonomisk virksomhed, uanset denne enheds retlige status og dens finansieringsmåde. Domstolen vurderede, at de omhandlede erhvervspensionsfonde udøvede økonomisk virksomhed i konkurrence med forsikringsselskaberne, bl.a. mht. kapitalforvaltning, og lagde herved vægt på, at fondene selv fastsætter bidrag og ydelser, at fondenes ydelser afhænger af de økonomiske resultater af de investeringer, de foretager, at ordningerne bygger på et kapitaliseringsprincip, at de er underlagt Forsikringstilsynets tilsyn. At fondene ikke handler med gevinst for øje, og at ordningerne indeholder elementer af solidaritet, ændrer ikke ved, at fondene er virksomheder i traktatens forstand. Det sociale formål kan derimod begrunde, at fondene har eneret til at administrere ordningerne.

Det sidste spørgsmål er, om traktatens artikel 82 og 86 tilsidesættes, når myndighederne tillægger en erhvervspensionsfond en eneret, som medfører, at friheden til at vælge en pensionsordning hos et privat forsikringsselskab væ-

sentligt begrænses. Domstolen besvarer dette med, at traktatens bestemmelser ikke er til hinder for, at de offentlige myndigheder giver en pensionsfond eneret til at administrere en tillægspensionsordning inden for en bestemt branche. En beslutning fra de offentlige myndigheder om at gøre tilslutningen obligatorisk indebærer nødvendigvis, at der gives fondene eneret til at administrere ordningerne. En sådan fond betragtes som en virksomhed, der er indrømmet eksklusive rettigheder efter traktatens artikel 86, og kan anses for at have en dominerende stilling som omhandlet i traktatens artikel 82. Domstolen fandt, at de eksklusive rettigheder var nødvendige og ikke i strid med traktatens bestemmelser, da fondene uden disse meget vel ikke ville kunne udføre deres opgaver på acceptable vilkår. Domstolen lagde her vægt på fondenes særlige sociale opgaver.

5.5.3 Betydningen for de danske arbejdsmarkedspensioner

Det danske pensionssystem er forskelligt fra det hollandske. I Danmark er det tætteste, man kommer de hollandske erhvervspensioner de danske arbejdsmarkedspensioner, der er aftalt mellem arbejdsmarkedets parter i kollektive overenskomster. Hvis en dansk arbejdsmarkedspension er obligatorisk, fremgår dette af den pågældende overenskomst, og arbejdsmarkedspensionen gælder kun for overenskomstdækkede personer.

EU-reglerne gælder også for aftaler om danske pensionsordninger, forudsat at disse har virkning på handlen mellem medlemsstaterne. De danske konkurrencemyndigheder har hjemmel til at anvende artikel 81 og 82 direkte, jf. lovens § 23 a. Dertil kommer, at de danske konkurrenceregler svarer nøje til EU's og fortolkes og anvendes i overensstemmelse med EU-retten.

Forholdet til arbejdsmarkedets aftaler har hidtil været reguleret gennem konkurrencelovens § 3, der siger, at konkurrenceloven ikke omfatter løn- og arbejdsforhold. Det har i praksis ført til en ordning, der ikke afviger væsentligt fra EU's.

De hollandske domme vil derfor ikke ændre ved dansk praksis på området. Dansk konkurrencepraksis har indtil nu og vil fortsat ligge tæt op af de nu afsagte domme. Men med dommene er det klargjort, at en erhvervspensionsfond – som de foreliggende – er en virksomhed i konkurrenceretlig forstand, ligesom dommene tydeliggør grænsedragningen mellem det arbejdsretlige og det konkurrenceretlige.

Dommene lægger op til en helhedsvurdering af aftaler ud fra deres karakter og formål. Tidligere danske afgørelser har været helt konkrete og har ikke lagt samme vægt på helhedsindtrykket. I den forbindelse skal man dog være opmærksom på, at det med dommene understreges, at virksomhedernes adfærd på markedet i øvrigt, f.eks. aftaler om andet end løn- og arbejdsforhold, vil kunne vurderes i medfør af konkurrencereglerne, også selv om de er omfattet af kollektive overenskomster.

Det er derfor også i overensstemmelse med tidligere praksis, når Arbejdsretten i en dom af 17. november 2000 fastslår, at en aftale om tvungen deltagelse i en kollektiv pensionsordning ikke er i modstrid med konkurrencereglerne. Sagen omhandlede en arbejdsgivers unkladelse af at betale pensionsbidrag i henhold til gældende overenskomst. Der var tale om en obligatorisk pensionsordning, som ikke kunne fravælges hverken af arbejdsgiver eller arbejdstager. Arbejdsgiveren var omfattet af overenskomsten, og han havde ikke indbetalt pensionsbidrag. Arbejdsretten udtalte, at den i sagen omhandlede pensionsordning ikke på relevant måde adskilte sig fra den hollandske ordning, som ikke var i strid med traktatens artikel 81, og retten fandt, at arbejdsgiveren skulle indbetale de manglende pensionsbidrag.

5.6 Forslag til pensionsfondsdirektiv

EU-Kommissionen har i oktober offentliggjort et forslag til direktiv, der skal regulere pensionsfonde i EU. Det skal indledningsvis understreges, at direktivforslaget i Danmark alene vil få direkte betydning for firmapensionskasserne, idet forslaget alene omfatter institutioner i søjle 2, der generelt set endnu ikke er dækket af EU-regulering. Det betyder, at direktivforslaget i Danmark ikke vil gælde for livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser, der jo allerede er underlagt EU-regulering i form af livsforsikringsdirektiverne.

Det er relativt enestående i europæisk sammenhæng at lade tværgående pensionskasser være omfattet af livsforsikringsdirektiverne. Baggrunden for, at de danske tværgående pensionskasser er omfattet af livsforsikringsdirektiverne, er, at pensionsordningerne i disse kasser altovervejende har samme karakter og funktion som pensionsordninger i livsforsikringsselskaber. Det kan desuden nævnes, at reguleringen af firmapensionskasser i Danmark i vidt omfang er identisk med reguleringen af de øvrige pensionsinstitutioner på trods af, at dette ikke er direktivbestemt.

I en række af de øvrige EU-lande vil direktivet imidlertid få afgørende betydning for de regler, hvorunder arbejdsmarkedspensionsinstitutterne skal operere.

5.6.1 Direktivforslagets indhold

I direktivforslagets indledende memorandum fremgår det, at det er vigtigt, at reguleringen af pensionsfonde sker på en balanceret vis, således at medlemmernes pensionsrettigheder beskyttes, uden at dette påfører pensionsinstitutterne unødige omkostninger eller medfører unødige restriktioner i forhold til den optimale investeringsstrategi.

Det fremhæves, at den manglende EU-regulering af arbejdsmarkedspensionsinstitutter har medført negative konsekvenser i form af inoptimale investeringsstrategier, da pensionsinstitutterne ikke har kunnet drage nytte af det fælles kapitalmarked og euroen. Desuden har en række lande investeringsregler, der er mere begrænsende, end hvad sikkerhedshensyn objektivt tilsiger.

5.6.2 Formålet med direktivforslaget

Det fremgår af direktivforslaget, at formålet bl.a. er at fremme sikre og effektive investeringer gennem en kvalitativ tilgang til investeringsregler. Porteføljemanagement skal følge principperne: sikkerhed, kvalitet, likviditet, afkast og diversifikation og ikke ensartede kvantitative restriktioner, bl.a. fordi det er optimalt, at det enkelte pensionsinstituts investeringsstrategi tilpasses passivernes natur og løbetid. På trods heraf giver forslaget medlemsstaterne mulighed for at fortsætte med kvantitative investeringsregler, så længe der ikke sker en overdreven begrænsning af investeringer i aktier, aktiver i ikke-matchende valutaer og i risikovillig kapital.

Forslaget skal også give mulighed for grænseoverskridende aktivitet. Ved at harmonisere de grundlæggende tilsynsmæssige regler, gensidig anerkendelse af tilsynssystemer og notifikation og samarbejde mellem de kompetente myndigheder fjernes de vigtigste tilsynsmæssige barrierer for grænseoverskridende virksomhed. Det nævnes, at det er nødvendigt med en vis grad af skatteharmonisering, hvis grænseoverskridende aktivitet skal blive en realitet. Særligt er det nødvendigt, at fradragsregler for indbetalinger til pensionsordninger er ens, uanset om der sker indbetaling til et nationalt eller uden-

landsk pensionsinstitut. Dette vil blive taget op i et separat forslag fra Kommissionen. Desuden fastslår direktivforslaget, at grænseoverskridende pensionsadministration skal følge den sociale og arbejdsretlige lovgivning, der er gældende i det land, hvor ordningen er placeret. Ordningerne skal således følge de nationale regler, uanset hvor pensionsinstituttet er placeret.

I direktivforslaget er det bl.a. søgt:

- at undgå indblanding i medlemsstaternes pensionssystemer, idet den generelle organisation, valg af finansieringsmetode og de præcise arrangementer for, hvorledes pensionsinstitutter skal indrettes m.v., er medlemsstaternes kompetenceområde, så længe EU-traktaterne overholdes. Dette ændres ikke med det foreliggende direktivforslag.
- at etablere et sammenhængende virkefelt. Forslaget gælder således alle arbejdsmarkedspensionsinstitutter, der er funderede, og som er uden for de sociale sikkerhedssystemer. De arbejdsmarkedspensionsinstitutter, der fungerer på en pay-as-you-go basis er ikke dækket af forslaget, ligesom book-reserve-ordningerne ej heller er dækket.
- at tage højde for nationale forskelle i arbejdsmarkedspensionsinstitutternes funktionsmåde samtidig med, at et højt sikkerhedsniveau opnås. De store forskelle begrænser den harmonisering, der kan opnås i reguleringen og tilsynsreglerne for institutterne.

Fra en dansk synsvinkel er det særligt interessant, at direktivforslaget ikke omfatter livsforsikringsselskaber og andre pensionsinstitutter underlagt livsforsikringsdirektiverne. Imidlertid indeholder forslaget en mulighed for, at medlemsstaterne kan lade dele af direktivet gælde for disse institutter for så vidt angår den del af deres virksomhed, der består af arbejdsmarkedspensionsvirksomhed. Dette under forudsætning af, at de relevante aktiver og passiver administreres i en særlig juridisk enhed. I dette tilfælde vil denne særlige juridiske enhed ikke være omfattet af dele af 1. livsforsikringsdirektiv (artikel 17 og 21 – vedrørende beregning af de forsikringsmæssige hensættelser) og 3. livsforsikringsdirektiv (artikel 19-24 og 31 – primært vedrørende investeringsregler og informationsforpligtelsen).

5.6.3 Forsikringsmæssige hensættelser

I stedet for livsforsikringsdirektivernes meget udspecificerede beregningsmetode for de forsikringsmæssige hensættelser, vil det således være muligt at anvende forslagets noget rundere formulering af, at beregningerne af de tek-

niske reserver skal foretages og certificeres af en aktuar eller anden specialist på området på basis af anerkendte aktuarmæssige metoder.

5.6.4 Investeringsregler

Af direktivudkastet fremgår det, at investeringerne skal foretages ud fra »prudent man«-princippet i forhold til pensionsfondens forpligtelser, og der skal ikke være kvantitative restriktioner, som de eksempelvis kendes fra Danmark. Det er dog muligt for de enkelte medlemsstater at skærpe disse regler. Dog må der ikke stilles krav om, at mere end 70 % af aktiverne skal matche valutaen, som passiverne er i. Der må desuden ikke stilles krav om, at mere end 30 % af aktiverne skal investeres i andet end aktier og lign. Disse krav kan alene skærpes på grund af særlige forhold i det enkelte pensionsinstitut.

Med den ændrede lovgivning fra december 2000 om at hæve grænsen for ikke guldrandede aktiver til 70 % kommer de danske investeringsregler mere på linie med det, der foreslås i pensionsfondsdirektivet.

5.7 Konklusion

Generelt kan det konkluderes, at det danske pensionssystem på en lang række områder er bedre i overensstemmelse med internationale anbefalinger og udviklingstendenser end mange af de øvrige europæiske landes pensionssystemer. Således er en relativt stor del af pensionsforpligtelserne baseret på forudgående opsparing, ligesom der er en fornuftig arbejdsdeling mellem pensionssystemets forskellige søjler. Desuden medvirker det bidragsdefinerede pensionssystem, der findes i søjle 2, til at tydeliggøre incitamenterne til en senere tilbagetrækning, ligesom det bidragsdefinerede system har visse fordele i forhold til at fremme mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Pensionsmarkedsrådet vil fortsat følge udviklingstendenserne i de europæiske pensionssystemer. Pensionsmarkedsrådet finder det bl.a. formålstjenligt i en senere rapport at analysere ydelsesmønstret i andre lande.

Bilag 5.1

Karakteristika ved de europæiske søjle 1 pensionssystemer

Land	Udbredelse m.v.	PAYG eller opsparingsbaseret.
Belgien	Lovpligtigt medlemskab af statslige ordninger for lønmodtagere, selvstændige og offentlige embedsmænd. Pensionen finansieres løbende af lønmodtager-, arbejdsgiver- og statslige bidrag. Ydelsen er afhængig af bidragsperiodens længde.	PAYG
Danmark	Lovpligtigt deltagelse gennem skattebetaling. Suppleres med ATP, der er bidragsfinansieret. Grundydelsen i folkepensionen er uafhængig af tidligere indkomst, mens pensionstillægget nedsættes ved samtidig indkomst. ATP-ydelsen afhænger af bidrag.	PAYG i folkepensionen og opsparingsbaseret i ATP.
England	2-delt system: lovpligtig deltagelse gennem lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag i basissystemet. Ydelsen er ens for alle, dog med fradrag hvis bidragsperioden ikke er fuld. Det indkomstrelerede system er også lovpligtigt, men kan erstattes af andre frivillige arrangementer. Dette system finansieres gennem lønmodtagerbidrag. Ydelsen bestemmes på baggrund af lønnen som erhvervsaktiv.	PAYG
Finland	Lovpligtig forsikring, der finansieres af arbejdsgiverbidrag. Pensionen udbetales alle personer bosat i landet, der ikke er dækket eller mangelfuldt dækket af den lovpligtige søjle 2 ordning. Grundpensionen er uafhængig af tidligere indkomst. Den lovbestemte arbejdsmarkedspension omfatter alle lønmodtagere	PAYG
Frankrig	Lovpligtig deltagelse gennem lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag. Pensionsydelsen bestemmes ud fra antal år i arbejde med en minimums dækningsgrad. Desuden en lovbestemt obligatorisk arbejdsmarkedspension også løbende finansieret gennem bidrag.	PAYG
Grækenland	Lovpligtig medlemskab af ordninger, der er fagspecifikke. Finansieres gennem lønmodtager-, arbejdsgiver- og statslige bidrag. Ydelsen afhænger af lønnen før pensionering og bidragsperiodens længde. Indenfor en række erhverv er der obligatorisk medlemskab af "hjælpefonde", der udbetaler en flat-rate, bidragsfinansieret ydelse.	PAYG
Holland	Lovpligtig ordning finansieret af lønmodtagerbidrag. Ydelsen afhænger af antal år, man har været bosat i Holland.	PAYG
Irland	Lovpligtig skattefinansieret ordning. Har man ikke betalt nok i bidrag til at opnå ret til den universelle ydelse, er man berettiget til en lavere behovsbestemt pension.	PAYG
Italien	Lovpligtig ordning finansieret af lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag. Ydelsen beregnes dels ud fra bidrag, dels ud fra aktuariske faktorer i forhold til pensionistens alder. Desuden er der i alle ansættelsesforhold krav om en fratrædelsesgodtgørelse.	PAYG

Luxembourg	Obligatorisk for folk i arbejde, kan tegnes frivilligt af andre. Finansieres af lønmodtager-, arbejdsgiver- og statslige bidrag. Ydelsen afhænger delvist af bidrag og kan nedsættes ved anden samtidig pensionsindkomst.	PAYG
Norge	Lovpligtig forsikringsordning for alle borgere i Norge finansieret af såvel lønmodtager og arbejdsgiverbidrag samt generelle skatter. Basispensionens størrelse afhænger af antal år man er bosat i Norge, supplementet størrelse afhænger af indkomst for pensionering, er dette supplement meget lavt kompenseres med et særligt supplement.	PAYG
Portugal	Lovpligtig socialforsikringsordning, der finansieres af lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag. Ydelsen afhænger af lønniveau før pensionering og antal år, der er betalt bidrag.	PAYG
Schweiz	Lovpligtig forsikringsordning for alle bosat i landet. Ydelsen består dels af en flat-rate og en indkomstafhængig del	PAYG
Spanien	En lovpligtig flat-rate ordning finansieret af generelle skatter samt en lovpligtig indkomstafhængig, bidragsfinansieret ordning, hvor ydelserne afhænger af løn oppebåret og antal år, der er betalt bidrag.	PAYG
Sverige	Lovpligtig og finansieret gennem lønmodtagerbidrag. Et to-delt system, hvor ydelsen i det første og største afhænger af bidraget, og i det andet af bidrag plus forrentning af den individuelt valgte placering.	PAYG i den største del, mens den individuelt placerede del er opsparingsbaseret.
Tyskland	Lovpligtig og finansieret gennem lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag. Ydelser beregnes ud fra antal år i arbejde og lønnens størrelse.	PAYG
Østrig	Lovpligtig og finansieret af lønmodtager- og arbejdsgiverbidrag. Bidrag afhænger af erhverv. Ydelse afhængig af bidrag og pensionsalder.	PAYG

Kilde: EU-kommissionen: Study on pension Schemes of the member States of the European Union, maj 2000. Watson Wyatt Worldwide: Benefit Report – Europe, USA & Canada 1998. Nordisk Råd: »Retirement in the Nordic Countries – Prospects and Proposals for Reform« august 2000. Diverse konferencemateriale fra 1. International Pension Funds Conference, april 2000.

Bilag 5.2

Karakteristika ved de europæiske søjle 2 pensionssystemer

Land	Udbredelse	frivilligt/obligatorisk for arbejdsgiver hhv. lønmodtager.	PAYG eller opsparingsbaseret.	procentdel af ordninger der er bidragsdefinerede.
Belgien	31 % af arbejdsstyrken er omfattet af en ordning.	Frivilligt for arbejdsgiver, obligatorisk for lønmodtagere, der ansættes efter etablering.	Opsparingsbaseret undtagen for tjenestemænd.	45 %
Danmark	80 % dækket af frivillige.	Obligatorisk for arbejdsgivere omfattet af overenskomst, der tilsiger dette. Frivilligt for øvrige. Obligatorisk for lønmodtagere, når ordningen er oprettet.	Opsparingsbaseret.	90 %
England	Udover det indkomstrelaterede system i 1. søjle er 46 % af de beskæftigede omfattet af en søjle 2 ordning	Frivilligt for både arbejdsgivere og lønmodtagere.	Opsparingsbaserede op til en øvre grænse, derover PAYG	25 %
Finland	Alle lønmodtagere omfattet, jf. bilag 5.1	Lovbestemt, obligatorisk og fastlagt i søjle 1. Findes desuden frivillige ordninger.	Den lovbestemte er både PAYG og opsparingsbaseret afhængig af erhverv. De frivillige kan også være PAYG eller opsparingsbaserede.	0 %
Frankrig	Alle lønmodtagere er omfattet af den lovpålagte ordning.	Findes få frivillige firmaordninger (saving plans).	Lovbestemte minimumsbidrag er PAYG, mens frivillige supplement kan være opsparingsbaserede.	40 %
Grækenland	5 % er dækket af en ordning.	Ordningerne er som regel frivillige.	Opsparingsbaserede.	40 %
Holland	90 % dækket af en ordning.	I vidt omfang obligatorisk for arbejdsgivere gennem overenskomster, der kan ophøjes til lov. Findes også frivillige firmaordninger.	Opsparingsbaserede	5 %

Irland	50 % er omfattet af firmaordninger	Frivilligt for arbejdsgiveren at etablere ordninger, kan også være frivilligt for lønmodtagere at deltage.	Opsparingsbaserede.	32 %
Italien	3 % af arbejdsstyrken er omfattet.	Ordninger – med undtagelse af visse overenskomstbestemte – er frivillige for arbejdsgivere. Ordningerne er frivillige for lønmodtagerne.	Opsparingsbaserede.	80 %
Luxembourg	30 % af befolkningen er dækket.	Frivilligt for arbejdsgiveren at etablere og er kun for lønmodtagere, der tjener mere end et fastsat minimum.	Delvis opsparingsbaserede, delvis book-reserve.	uoplyst
Norge	34 % af arbejdsstyrken er omfattet.	Frivilligt for arbejdsgiveren at etablere, obligatoriske for lønmodtagerne.	Opsparingsbaseret	0 %
Portugal	15 % af arbejdsstyrken er omfattet.	Det er frivilligt om arbejdsgiveren vil oprette ordninger, dog obligatorisk i visse overenskomster.	Opsparingsbaserede.	15 %
Schweiz	Alle over en vis indkomst.	Det er lovpligtigt at være omfattet af en ordning	Opsparingsbaserede	50 %
Spanien	15 % af arbejdsstyrken er dækket.	Frivillige at etablere.	Opsparingsbaserede.	50 %
Sverige	90 % af arbejdsstyrken er omfattet.	Ordningerne er obligatoriske for arbejdsgivere omfattet af overenskomster, der tilsiger dette. Obligatorisk for lønmodtagere.	Opsparingsbaserede, undtagen for offentlige embedsmænd.	50 %
Tyskland	Ca. 50 % af arbejdsstyrken er omfattet. Udbredelsen varierer mellem forskellige sektorer. Offentlig ansatte er via overenskomst medlem af en søjle 2 ordning.	Det er frivilligt, om arbejdsgiveren vil oprette en ordning.	Opsparingsbaseret, book-reserves og PAYG for offentlige embedsmænd.	10 %
Østrig	11 % af arbejdsstyrken er omfattet.	Frivilligt for såvel arbejdsgiver som lønmodtager.	Opsparingsbaseret og book-reserves.	10 %

Kilde: Se bilag 5.1

Bilag 5.3 Tilbagetrækningsaldrer i 1995 og kompensationsgradsindikatorer i 1994

Land	»Officiel« tilbagetrækningsalder (M/K)	Faktisk tilbagetrækning mænd	Forskel officiel og faktisk – mænd	Faktisk tilbagetrækning -kvinder	Kompensationsgradsindikator *
Belgien (1)	65/60	57,6	7,4	54,1	1,51
Danmark (7)	67	62,7	4,3	59,4	0,69
Finland	65	59,0	6	58,9	ubegrænset**
England (8)	65/60	62,7	2,3	59,7	0,4
Frankrig (9)	60	59,2	0,8	58,3	3,93**
Grækenland(2)	62/57	62,3	- 0,3	60,3	1,76
Holland	65	58,8	6,2	55,3	0,63
Irland	66	63,4	2,6	60,1	0,52
Italien (3)	62/57	60,6	1,4	57,2	3,38
Luxembourg	65	58,4	6,6	55,4	2,29
Norge	67	63,8	3,2	62,0	uoplyst
Portugal (4)	65/62,5	63,6	1,4	60,8	ubegrænset
Schweiz (5)	65/62	64,6	0,4	60,6	0,58
Spanien	65	61,4	3,6	58,9	2,11
Sverige	65	63,1	1,9	62,1	1,42
Tyskland	65	60,5	4,5	58,4	1,68
Østrig (6)	64/60	58,6	5,4	56,5	1,81

* Kompensationsgradsindikatoren er beregnet af OECD, der henvises til kilden for beskrivelse af beregningsmetoden.

** En vigtig grund til de høje kompensationsgradsindikatorer er, at de lovpligtige arbejdsmarkedspensioer er indregnet i kompensationsgradsindikatoren.

Kilde: Working Paper AWP 1.4: The Retirement Decision in OECD Countries – OECD 1998 MISSOC99 og Social Security Programs Throughout the World – ISSA 1999
Sidste søjle dog Private Pensions Series no. 1 2000: Private Pension System and Policy Issues – OECD 2000.

- (1) Pensionsalderen for kvinder er 61 år i 1999, gradvist stigende til 65 i 2009.
- (2) Pensionsalderen 62/57 forudsætter, at der er betalt bidrag i mindst 10.000 dage. Ellers er pensionsalderen 65/60, dog 65 for begge køn, hvis bidragsbetalingen (beskæftigelse) er påbegyndt efter 1992.
- (3) Pensionsalderen er 64/59 i 1999 og stiger til 65/60.
- (4) 65 for begge køn i 1999
- (5) Pensionsalderen for kvinder stiger til 63 i 2001 og 64 i 2005.
- (6) I 1999 65/60. Pensionsalderen for kvinder hæves gradvist til den samme som for mænd fra 2019 til 2028.
- (7) Nedsat til 65 for personer født efter 30. juni 1939.
- (8) Pensionsalderen for kvinder hæves gradvist til 65 år fra 2010 til 2020
- (9) Fuld pension forudsætter 39 års bidrag – fra 2003 40 års bidrag. Ved kortere bidragsperioder reduceres pensionen med 5 % for hvert år, der mangler før alder 65.



Del III



KAPITEL 6

Information

I dette kapitel diskuteres medlemmernes behov for information om den pensionsordning, de er medlemmer af. Desuden gennemgås de lovregler, der er for information, ligesom pensionsinstitutternes informationspraksis gennemgås bl.a. ved eksempler.

6.1 Omfanget af information

Når et pensionsinstitut skal tage stilling til, hvilke informationer medlemmerne skal have, hvornår de skal have dem, og hvordan de skal have dem, indgår en række faktorer i overvejelserne. Således er pensionsinstitutterne i sagens natur forpligtede til at leve op til de lovkrav, der er til, hvad medlemmerne skal have at vide i forskellige situationer. Endvidere har pensionsinstituttet og medlemmerne en fælles interesse i, at medlemmernes forskellige informationsønsker og -behov imødekommes. Endelig er der en fælles interesse i, at informationen gøres så forståelig som muligt, samt at den distribueres så omkostningseffektivt som muligt. Desværre må det konstateres, at varetagelsen af alle disse hensyn på en gang ikke altid kan forenes, da de forskellige hensyn kan være i modstrid med hinanden.

Lovgivningskravene til information, der i vidt omfang er affødt af EU-regler på området, gennemgås nedenfor i afsnit 6.3. Denne gennemgang viser, at der stilles krav om en ganske omfattende information ved optagelse af nye medlemmer i pensionsordningen samt løbende, når der sker ændringer i disse forhold. Årsagen hertil er, at medlemmet skal have fyldestgørende oplysninger om den aftale, der er indgået mellem vedkommende og pensionsinstituttet, samt om sine rettigheder og pligter ifølge aftalen. Det er imidlertid indtrykket i mange pensionsinstitutter, at mange medlemmer i pensionsordningerne ikke umiddelbart føler, at de har behov for al den information, der gives ved optagelse i ordningerne, og derfor i stort omfang ikke læser hele materialet. Mængden af materiale kan gøre, at det virker uoverskueligt.

Dilemmaet for pensionsinstitutterne i forhold til denne problemstilling er, at de ud over at leve op til lovgivningskravene skal søge at tilfredsstille både de

medlemmer, der ønsker meget omfattende information, og de medlemmer, der alene ønsker et minimum af information.

Ud over at mængden af information i et vist omfang kritiseres, sker det også, at der rejses kritik af, at informationsmaterialet, herunder pensionsregulativer og andet, er svært at forstå. Der er ikke tvivl om, at det er en balancegang på samme tid at sikre, at informationsmaterialet på entydig vis beskriver medlemmets rettigheder og pligter samtidig med, at det skal være overskueligt og lettilgængeligt. En populær fremstilling af juridisk bindende bestemmelser indeholder således en betydelig kommunikationsmæssig udfordring.

6.2 Informationsbehov

Det enkelte medlem af en pensionsordning har krav på en lang række informationer i forbindelse med både indtræden i og udtræden af en pensionsordning, løbende under indbetalingsperioden og i forbindelse med, at der skal ske udbetaling fra ordningen. Derudover kan der indtræde en række situationer, der giver behov for en særlig informations- eller rådgivningsindsats, eksempelvis i tilfælde af ægteskab, skilsmisse, børn m.m. Behovet for information kan afhænge af ydelsesstrukturen i pensionsordningen, herunder i hvilket omfang der kan træffes individuelle valg vedrørende ydelsessammensætningen, investeringssammensætning m.v.

Ud over disse informationer, der er ganske målrettede mod det enkelte medlems konkrete situation samt pensionsinstitutets specifikke regler på det pågældende område, er der en lang række andre informationer af relevans for medlemmerne af pensionsordningerne.

I forhold til den enkeltes egen situation er det også vigtigt at få information om en række forhold, der ligger uden for det pågældende pensionsinstitut. Herunder ikke mindst de offentlige ydelser, der udløses i forbindelse med eksempelvis invaliditet og alderspensionering. Desuden er de skattemæssige konsekvenser samt modregningsreglerne i det offentlige system af betydning for den samlede økonomiske situation, hvis en forsikringsbegivenhed (pensionering, invaliditet eller død) indtræder. Også disse forhold er af relativ kompleks natur og medvirker til, at den information, der kan være behov for, er ganske omfattende. En medvirkende årsag til, at det kan være vanskeligt for det enkelte medlem at forholde sig til informationen, er, at der nødvendigvis må knytte sig visse forbehold til eksempelvis informationen om, hvilken folkepension, der kan forventes udbetalt ved pensionering, der muligvis lig-

ger 30 til 40 år frem i tiden. Når den enkelte skal forholde sig til, hvorledes vedkommende skal agere på baggrund af informationen, skal man forholde sig til sin egen forventning om fremtidigt lønniveau, familiesituation og øvrige forhold af betydning for de økonomiske behov, man vil udvikle over tid. Desuden skal det overvejes, hvilke forventninger man har til bl.a. den fremtidige udvikling af de offentlige systemer og de fremtidige skatteregler.

Endelig kan det enkelte medlem have forskellige interesser i information om pensionsinstituttets mere generelle forhold. Det kan være oplysninger om pensionsinstituttets omkostnings- og afkastforhold, oplysninger om hvor solidt pensionsinstituttet er, oplysninger om pensionsinstituttets generelle investeringsprincipper, pensionsinstituttets fremtidsvision med hensyn til ydelsessammensætninger m.v.

Pensionsinstituttet skal i sin informationsstrategi som tidligere nævnt søge at imødekomme disse meget varierede ønsker og behov for information og udviklingen heri. Det er således en generel erfaring, at det enkelte medlems ønske om og behov for detaljeret information om pensionsforhold ofte er situationsbetinget. Således ses den største interesse sædvanligvis blandt de medlemmer, der nærmer sig pensioneringstidspunktet og dermed skal have udbetalinger fra pensionsordningen.

6.3 Lovgivningskravene til information

Lovgivningskravene til pensionsinstitutternes informationsniveau af medlemmerne fremgår af informationsbekendtgørelsen (bilag 6.1 – Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 609 af 14. juli 1995), der implementerer dele af 3. livsforsikringsdirektiv (92/96/EØF).

Bekendtgørelsen er udtryk for de informationer, pensionsinstituttet som minimum skal give medlemmerne. Den gælder både for individuelle og kollektive ordninger. Det følgende vedrører de arbejdsmarkedsrelaterede ordninger.

Ved indtræden skal medlemmet have information om instituttet og om retsgrundlaget samt om aftalens primære indhold, herunder de enkelte ydelser, deres størrelse, ordningens valgmuligheder, generelle anvisninger vedrørende bonusregler, opsigelsesbetingelser samt reglerne for fripolicer og tilbagekøbsværdi.

Under ordningens løbetid skal pensionsinstituttet informere medlemmet, såfremt der sker ændringer i de oplysninger, der blev givet ved indtræden. Instituttet skal endvidere løbende oplyse om størrelsen af forsikringsydelse og om bonussituationen.

Bekendtgørelsen stiller desuden krav om, at det ved prognoser om fremtidig bonus skal fremgå, at prognoserne ikke er garanterede, samt på hvilke forudsætninger prognoserne er baseret. Finansrådet og Forsikring & Pension afgiver i den forbindelse hvert år – i henhold til forbrugerombudmandens og Finanstilsynets retningslinier for afgivelse af bonusprognoser – fælles samfundsforudsætninger med hensyn til rente, inflation, pensionsafkastskat samt aktieafgift.

Bekendtgørelsen stiller herudover krav om, at informationerne skal være klart og præcist formuleret, samt at de skal forelægges medlemmet skriftligt og på dansk.

6.4 Informationspraksis og informationsmedier

I det følgende gennemgås informationspraksis i løbet af den periode, medlemskab af en pensionsordning står på.

6.4.1 Indtræden

Når en person får ansættelse i en stilling, hvortil der er knyttet en pensionsordning, vil virksomheden sædvanligvis i ansættelseskontrakt og i øvrigt materiale, der udleveres i forbindelse med ansættelse, oplyse om en række basale forhold vedrørende pensionsordningen. Det er som minimum information om størrelsen af det aftalte pensionsbidrag samt sædvanligvis oplysning om, hvilket pensionsinstitut der administrerer den pågældende pensionsordning.

Velkomstpakker

Når arbejdsgiveren giver pensionsinstituttet meddelelse om, at en ny person er ansat og skal optages i pensionsordningen, tager pensionsinstituttet kontakt til det nye medlem. Dette kan enten ske direkte eller gennem arbejdsgiveren. Alle pensionsinstitutter sender en velkomstpakke, der typisk består af følgende. Eksemplerne er samlet i bilag 6.2.

Et velkomstbrev (eksempel A og eksempel B)
En dækningsoversigt samt forklaring af dækningerne (eksempel C)
Oversigt over forudsætninger for de beregnede dækninger (eksempel D)
En generel pjece om pensionsordningen
I visse tilfælde forsikringsbetingelser/pensionsregulativ/vedtægter

Omfanget af den information, der gives ved indtræden, vil afhænge af typen af pensionsordning.

Ud over de ovennævnte informationer kan velkomstpakken indeholde andre informationer/blanketter. En blanket, det er ganske udbredt at vedlægge, er en blanket til brug ved overførsel af en eventuelt tidligere pensionsordning (jobskifteoverførsel, eksempel E og eksempel F).

I nogle arbejdsmarkedspensionsordninger, sædvanligvis ordninger med en del individuelle valgmuligheder, indhentes der i et vist omfang helbredsoplysninger for at modvirke individuel spekulation i valgmulighederne. Dette kan eksempelvis gøres ved brug af en arbejdsdygtighedserklæring (eksempel G).

Endelig er der nogen pensionsinstitutter, der allerede i velkomstpakken anmoder medlemmet om at indsende en begunstigelseserklæring/gruppelivserklæring (eksempel H). Uanset hvilket specifikt navn, det enkelte pensionsinstitut har valgt til erklæringen, er formålet, at medlemmet skal angive, hvem en eventuel dødsfaldsdækning skal tilfalde.

I det omfang ydelsesstruktur m.v. er fastlagt i overenskomst eller pensionsregulativ, vil den forsikrede blive orienteret om bidragets fordeling på de forskellige ydelseselementer samt om pensionstilsagn ved alder, død og invaliditet. Er der krav om helbredsoplysninger i forbindelse med optagelse i den nye pensionsordning, vil der også blive informeret om, hvad medlemmet skal gøre i den anledning (se eksempel G). Desuden vil det enkelte medlem som oftest få tilsendt pensionsordningens vedtægter, pensionsregulativ, forsikringsbetingelser eller lignende. De her nævnte materialer kan have forskellig benævnelse i de forskellige pensionsinstitutter. Grundlæggende indeholder materialerne information om det tekniske grundlag, ydelsestilsagnene beregnes på, samt om retsgrundlaget for den indgåede aftale. Desuden indeholder materialet information om, hvilke betingelser der skal være opfyldt for at få ydelserne udbetalt. Materialet kan virke omfattende og formentligt også i et vist omfang unødvendigt for det enkelte medlem. Imidlertid er pensionsinstituttet forpligtet til at oplyse medlemmerne om det juridiske grundlag for

pensionsaftalen, idet medlemmet ellers vil være dårligt stillet i forhold til at orientere sig om sin retsstilling.

Ydelses- og investeringsvalg

I det omfang det enkelte medlem har valgmulighed mellem forskellige ydelser eller mellem forskellige investeringsmuligheder, vil det nye medlem få skriftlig information om disse forhold samt få tilsendt et valgschema eller lignende (eksempel I). Medlemmet har mulighed for at kontakte pensionsinstituttets medlemsadministration, såfremt medlemmet ønsker yderligere information og rådgivning.

I nogle pensionsordninger, eksempelvis firmapensionsordningerne, vil der blive aftalt et møde mellem det nye medlem af pensionsordningen og den af pensionsinstituttets pensionsrådgivere, der er ansvarlig for den pågældende ordning. På dette møde vil det enkelte medlems ønsker og behov blive afdækket, og pensionsrådgiveren vil oplyse om konsekvenserne af forskellige valg. Det kan eksempelvis være valg mellem forskellige ydelser såsom den relative vægtning af invalidepension og ægtefællepension. Det kan også være valg mellem, om alderspensionen skal være en løbende pension eller en kapitalpension. I det omfang, der skal indhentes helbredsoplysninger ved optagelse i den nye pensionsordning, vil der også blive givet information herom på mødet.

Når pensionsordningen er endeligt etableret, vil medlemmet blive orienteret om forsikringsbetingelser m.v., såfremt disse ikke er fremsendt tidligere, ligesom en dækningsoversigt vil blive fremsendt (eksempel J).

I det omfang, der er mulighed for individuelt investeringsvalg, vil der ligeledes blive informeret herom. I eksempel K gives et eksempel på, hvordan denne information kan se ud, men information herom, afkrydsningsblanketter med videre vil i sagens natur meget nøje afspejle de konkrete valgmuligheder i ordningen.

Rådets overvejelser

Som den ovenstående gennemgang viser, informerer pensionsinstitutterne om alle relevante forhold i forbindelse med optagelse af nye medlemmer. Desuden kan det i de viste eksempler konstateres, at pensionsinstitutterne bestræber sig på at informere i et letforståeligt sprog. Imidlertid viser eksemplerne også, at informationen er ganske omfattende, og det må formodes, at der er risiko for, at medlemmerne mister overblikket. Der er derfor en vis risiko for, at medlemmet alene på grund af omfanget af information overser

de dele af informationsmaterialet, hvori medlemmet anmodes om at indsende oplysninger til pensionsinstituttet, eller hvor medlemmet skal forholde sig til konkrete valg.

Det kan desuden diskuteres, om medlemmet ville være bedre tjent med at få noget af informationen på et andet tidspunkt. I den forbindelse skal det imidlertid erindres, at lovgivningskravene til informationens omfang og timing gør det vanskeligt for det enkelte pensionsinstitut at ændre disse forhold.

På lidt længere sigt vil det være interessant at se på, om de nye informationsmedier, ikke mindst Internettet, kan medvirke til, at pensionsinstitutterne i større omfang kan lagdele informationen, således at alene de helt basale og individualiserede oplysninger kommunikerer direkte til det enkelte medlem, og at dette alene er fulgt af en udførlig information om, hvilke oplysninger der ellers er tilgængelige og hvordan.

Dilemmaet er dog som tidligere nævnt, at medlemmerne ikke må forholdes oplysninger, der er af betydning for det indgåede aftaleforhold og de hermed forbundne juridiske rettigheder og pligter. I den forbindelse skal det anføres, at reglerne herom i informationsbekendtgørelsen, jf. bilag 6.1, er fastsat i EF's 3. livsforsikringsdirektiv.

Det ses af de bragte eksempler, at al væsentlig information til medlemmet fra pensionsinstituttet gives skriftligt på papir. I en række tilfælde følges dette op af mundtlig information, hvis medlemmet kontakter pensionsinstituttet. Det kan eventuelt overvejes, om elektronisk kommunikation på længere sigt vil kunne erstatte hele eller dele af den skriftlige information. Dette vil kræve ændringer i reglerne, herunder lov- og direktivregler. Imidlertid er der stadig mange, der ikke har adgang til anvendelse af Internet m.v., hvorfor en fuldstændig overgang til elektronisk kommunikation formentlig ikke er mulig i den nærmeste fremtid. Hvorvidt, medlemmerne på individuelt plan skal have mulighed for at vælge mellem forskellige kommunikationsmedier, kan overvejes i det enkelte pensionsinstitut, men ikke mindst omkostningsmæssige hensyn kan tale for en relativt ensartet praksis i det enkelte pensionsinstitut over for den samlede medlemsgruppe.

Endelig kan det af ovenstående gennemgang konstateres, at omfanget af individuelle valgmuligheder i pensionsordningerne påvirker omfanget af den nødvendige information. Også dette sætter pensionsinstituttet i et informationsmæssigt dilemma, da det både skal varetage interesserne for de medlemmer, der ønsker at udnytte valgmulighederne maksimalt, og for de medlem-

mer, der foretrækker i videst mulige omfang at være fri for at skulle forholde sig hertil. Også i denne forbindelse kan det være relevant at lagdele informationen, så første lag alene omtaler, at der er valgmuligheder, og hvor information herom kan indhentes, og næste lag så beskriver valgmulighederne mere udførligt. Dette kan imidlertid opfattes som en forringelse af informationen for de personer, der interesserer sig for valgmulighederne. Desuden kan der være en risiko for, at færre vil benytte sig af valgmulighederne, såfremt det kræver en større aktiv indsats at indhente oplysninger herom.

6.4.2 Løbende information

Den løbende individualiserede information består af en årlig pensionsoversigt/dækningsoversigt samt orientering om de oplysninger, pensionsinstituttet har indberettet til skattemyndighederne. Derudover gives der en lang række generelle informationer primært i medlemsblade/fagblade samt på pensionsinstitutternes hjemmesider. Endelig er der en række øvrige informationsmæssige initiativer såsom regnskab og årsberetning, medlemsmøder og direkte henvendelser fra det enkelte medlem til pensionsinstituttet. Disse forskellige informationskilder gennemgås i det følgende.

Pensionsoversigt/dækningsoversigt

De årligt udsendte pensionsoversigter m.v. har til formål at give medlemmerne af pensionsordningerne indblik i den løbende udvikling i de rettigheder, de har i forhold til pensionsordningen. I de årlige policeoplysninger oplyses om, hvad medlemmet og eventuelt børn vil få udbetalt, hvis medlemmet skulle blive invalid i morgen. Desuden oplyses om, hvad medlemmets efterladte vil få udbetalt, hvis medlemmet dør. Endelig oplyses der om, hvad medlemmet som minimum vil være berettiget til i alderspension, når pensionsalderen indtræder. De fleste pensionsinstitutter giver en ugaranteret prognose for, hvad alderspensionen forventes at udvikle sig til, hvis en række forudsætninger om indbetalinger, afkast m.v. opfyldes. De beløbsmæssige størrelser angives dels i det, der hedder løbende priser, og i faste priser eller nutidskroner. Nutidskroner er en illustration af pensionsydelsens købekraft. Endelig vises ordningens saldo/depotværdi.

Ud over disse dækningsoplysninger indeholder de årlige pensionsoversigter også oplysninger om, hvad det indbetalte bidrag er blevet brugt til. Det fremgår således præcist, hvor mange kroner der er blevet brugt til at købe risikodækninger (dødsfaldsydelse og invaliditetsydelse) for, hvor meget der er gået til opsparing til alderspensionen, og hvor meget der er blevet brugt til dæk-

ning af omkostninger. Endelig vil pensionsoversigten indeholde præcise oplysninger om, hvor meget rente, der er blevet tilskrevet forsikringen. (eksempel L og M).

Pensionsoversigterne er således helt individualiserede. De viser det enkelte medlem præcist, hvad det indbetalte pensionsbidrag er blevet brugt til, og de viser præcis hvilke ydelser, medlemmet vil få udbetalt i forskellige situationer. Pensionsoversigterne er dermed direkte målrettede mod det enkelte medlem. Pensionsinstituttet vil derudover på årsbasis oplyse om, hvad der er indberettet til skattevæsenet vedrørende det indbetalte pensionsbidrag (eksempel N). Dette kan enten ske i et særligt brev til medlemmet, eller det kan ske samtidig med, at pensionsoversigten udsendes. I forhold til den tidligere omtale af en lagdeling af informationen er disse oplysninger et eksempel på basal information, som alle medlemmer skal have.

Rådets overvejelser

Det kan på baggrund af Rådets gennemgang af pensionsoversigter m.v. konstateres, at pensionsinstitutterne i vidt omfang anfører de samme oplysninger i deres pensionsoversigter. Dette er delvist begrundet i lovgivningskrav herom. Der er forskel på, hvor meget pensionsinstitutterne uddyber de basale beløbsmæssige oplysninger i selve pensionsoversigten. Nogle pensionsinstitutter laver pjecer med en læsevejledning til pensionsoversigten, mens andre institutter vælger at anføre denne information på selve oversigten.

Selv om pensionsinstitutterne giver de samme typer oplysninger, gøres det i sagens natur på forskellig vis. Det skyldes bl.a., at pensionsordningerne har forskellig ydelsessammensætning og kompleksitet. Der kan rejses spørgsmål om, hvorvidt det vil være muligt og relevant at søge institutternes pensionsoversigter gjort mere ensartede end i dag, idet der allerede i dag er en vis grad af ensartethed mellem institutternes oversigter.

Et formål med mere ensartede oversigter kunne være at forbedre muligheden for at sammenligne/sammenholde oplysningerne på pensionsoversigter fra forskellige pensionsinstitutter. Det kan f.eks. være relevant i forbindelse med jobskifte. Et andet formål er at skabe overblik over ens pensionsmæssige stilling.

Der kan dog være grænser for, hvor stor grad af ensartethed, der kan anses for hensigtsmæssig. Dette skyldes bl.a., at en fælles udformning vil skulle kunne rumme den mest komplekse pensionsordning uden at blive uoverskuelig, når den anvendes på en meget simpel ordning. Desuden vil ensartede opstillinger

ikke afspejle alle de forhold, der er relevante, f.eks. institutternes bonuspolitik. Endelig vil der kunne være risiko for, at ensartede pensionsoversigter bliver mindre målrettede i forhold til den information, der er relevant for det enkelte pensionsinstitut.

På denne baggrund anbefaler Rådet, at det tilstræbes at opstille pensionsoversigter med et så ensartet præg, at de i videst muligt omfang kan sammenholdes/sammenstilles med andre pensionsoversigter. Samtidig vil det være formålstjenligt, at pensionsinstitutterne anvender samme terminologi, således at det fremgår tydeligere, hvilke oplysninger der kan sammenlignes mellem forskellige ordninger.

Der kan stilles spørgsmål ved, om medlemmerne burde have flere oplysninger i forbindelse med den årlige orientering om udviklingen i pensionsydelse. En række andre – og mere overordnede oplysninger – er også interessante for medlemmerne. For medlemmer, der ønsker at analysere eksempelvis deres egen individuelle omkostningsbelastning eller rentetilskrivning i forhold til pensionsinstitutets gennemsnitlige omkostningsbelastning henholdsvis opnåede markedsafkast, er der således behov for betydeligt flere oplysninger, end der sædvanligvis fremgår af de individualiserede pensionsoversigter.

Det er imidlertid Rådets opfattelse, at det vil være uheldigt, såfremt de basale og individualiserede årlige pensionsoplysninger blandes sammen med informationer af mere generel karakter og formentlig af mindre almen interesse. Det må således formodes, at for en bred skare af medlemmerne vil en udvidelse af informationsmængden formentlig betyde et lavere informationsniveau. Derimod kunne det være relevant at henvise medlemmerne til, hvor og hvordan en sådan perspektivering af de individualiserede oplysninger kan finde sted. Dette vil desuden også være i tråd med den foreslåede model for lagdeling af informationen.

Rent praktisk er der det problem, at de årlige policeoplysninger ofte udsendes først på året, således at der kan ske en samtidig information om, hvad pensionsinstituttet har indberettet til skattevæsenet vedrørende det enkelte medlems pensionsforhold. På dette tidspunkt er pensionsinstitutternes regnskaber endnu ikke blevet godkendt, og de nævnte oplysninger foreligger dermed ikke.

6.4.3 Medlemsblade

De fleste pensionsinstitutter udgiver en eller anden form for medlemsblad, nyhedsbrev eller lignende. Nogle pensionsinstitutter anvender til samme formål fagblade. Disse publikationer har til formål at orientere medlemmerne bredt om forhold af betydning for deres pensionsordning og for tilværelsen som pensionist generelt.

Medlemsbladene m.v. er en velegnet kilde til at gøre medlemmerne generelt opmærksomme på forhold, som de selv skal sørge for at søge information og rådgivning om. Eksempelvis kan medlemsbladene anvendes til at gøre opmærksom på ændringer i lovgivning, som den enkelte bør forholde sig til, og at oplyse om initiativer eller andet, som det enkelte medlem kan søge yderligere information om. Medlemsbladene er desuden velegnede til at formidle tungere stof på en mere populær og tilgængelig måde til medlemmerne generelt. Det kan eksempelvis være information om investeringsresultat og andre regnskabsmæssige forhold. Desuden kan debatter i de demokratiske fora refereres for en bredere skare i medlemsblade.

Frekvensen, hvormed medlemsblade m.v. udsendes, varierer mellem institutterne, ligesom de forhold, der orienteres om, varierer. Et typisk emne er imidlertid, hvorledes pensionsinstituttets årsregnskab ser ud. Der er stor variation i, hvor udførligt dette omtales, og hvad der lægges vægt på. De fleste blade gør dog en del ud af at orientere om investeringsresultatet i pensionsordningen. Derudover informeres der om eventuelle overvejelser vedrørende ændret ydelsesstruktur. Der gives information i det omfang, at politiske initiativer med betydning for pensionsordningen, pensionsinstituttet eller medlemmet er blevet gennemført. Det kunne eksempelvis være efterlønsreformen, ændringer i pensionsafkastbeskatningen, en sænkning af folkepensionsalderen eller en førtidspensionsreform.

For at illustrere hvor bredt disse tidsskrifter spænder, opremses her en lang række eksempler på artikler og informationer, der er bragt i medlemsblade/fagblade i år 2000:

Information om ny udformning af pensionsoversigt.

Information om ny pjece vedr. dækningen ved henholdsvis invaliditet, død og alderspensionering.

Information om indholdet af en ny dækning (kritisk sygdom), der blev indføjet i pensionsordningen.

Information om pjece vedrørende resultatet af overenskomstforhandlingerne på det område, medlemmerne er omfattet af.

Information om nye muligheder for at beregne sin pension på Internettet.

Information om, hvilke pensionsoplysninger, det enkelte medlem selv skal oplyse på selvangivelsen.

Information om en medlemsundersøgelse, pensionsinstituttet skal gennemføre.

Interview artikel med en skuespiller om den generelle usikkerhed i livet.

Redaktionel artikel om tendenser vedrørende værdibaserede investeringer.

Redaktionel artikel om mulighederne for jobskifteoverførsler og hvad man skal være opmærksom på, når man skal træffe valg om en eventuel overførsel.

Redaktionel artikel om en ny dækningsmulighed, samleverpension.

Artikel om hvorledes bestyrelsen sammensættes og dens konkrete sammensætning.

Artikel om betydningen af unisexgrundlag.

Artikel om Pinsepakkens betydning for fradragsretten i forhold til indbetalinger til kapitalpension.

Artikel om det maksimale fradragsberettigede beløb, der kan indbetales på kapitalpension.

Artikel om en virksomhed, som pensionsinstituttet har investeret i.

Interviewartikel med et pensioneret medlem af pensionsordningen.

Artikel om seneste årsregnskab med fokus på investeringsafkast.

Artikel om hvordan man holder styr på sin økonomi.

Information om nye muligheder på pensionsinstituttets hjemmeside.

Artikel om seniorbofællesskaber, som pensionsinstituttet bygger op til medlemmerne.

6.4.4 Hjemmesider

En kilde til løbende information, der til stadighed tiltager i betydning, er pensionsinstitutternes hjemmesider. På disse hjemmesider er det typisk muligt at få generel information om pensionsordningen, at slå op i diverse regelsæt, der er gældende for pensionsordningen, se kundeblade/nyhedsbreve samt at søge på særlige forhold af interesse for det enkelte medlem. Flere pensionsinstitutter har udviklet mere målrettet informationsformidling på nettet. Det kan eksempelvis være mulighed for at få oplyst specifikke forhold vedrørende ens egen pensionsdækning, størrelsen af pensionstilsagnene, depotets størrelse eller lignende. Atter andre pensionsinstitutter har planer om at lancere interaktive hjemmesider, hvor det enkelte medlem kan få beregnet konsekvenserne af en ændret ydelsessammensætning eller ændringer i andre forudsætning-

ger for pensionstilsagnet. Derudover er der mange pensionsinstitutter, der har en side med titlen »typiske spørgsmål og svar«, ligesom der er mulighed for at maile spørgsmål til pensionsinstituttets medarbejdere.

Hjemmesider har således to mål, dels at fungere som et opslagsværk for medlemmerne, dels som en kilde til direkte information mellem pensionsinstituttet og medlemmerne, primært på medlemmets eget initiativ. Det skal bemærkes, at der i øjeblikket sker en rivende udvikling såvel kvantitativt som kvalitativt på dette område, og at den nuværende status derfor må forventes at ændre sig hurtigt.

Medlemmerne kan især have glæde af på egen hånd at søge den information, de efterspørger, hvilket gør hjemmesiderne velegnede til gennemførelse af en lagdeling af informationen. Desuden må det formodes, at hjemmesiderne på lidt længere sigt vil være en af de foretrukne informationskanaler for direkte information mellem medlemmerne og pensionsinstituttet eksempelvis i forhold til løbende information om ordningens udvikling m.v. Det er endnu for tidligt at vurdere, hvornår Internettet vil kunne være mediet for den lovpligtige information, pensionsinstitutterne skal udlevere til medlemmerne ved indtræden og løbende i forsikringstiden. Antallet og omfanget af hjemmesider er i kraftig udvikling.

6.4.5 Øvrige informationsmedier

Årsregnskab og årsberetning

Alle pensionsinstitutter er forpligtede til at udarbejde et årsregnskab og en årsberetning. Ud over at fremsende disse til de relevante myndigheder vil de sædvanligvis blive sendt til deltagere i generalforsamlinger, delegeretforsamlinger og lignende.

Årsberetningen indeholder oplysninger om, hvorledes pensionsinstituttets økonomiske situation er, ligesom årsberetningen indeholder oplysninger om, hvorledes udviklingen i pensionsinstituttet generelt og for ordningerne konkret forventes at blive. For at give et fyldestgørende billede heraf indeholder årsberetningen en fyldig omtale af en række relevante forhold vedrørende pensionsordningernes opbygning, investeringsstrategier, nøgletal, udviklingsstrategier m.v.

De fleste pensionsinstitutter opsummerer indholdet af årsregnskabet og årsberetningen i deres medlemsblad/nyhedsbrev og vil desuden oplyse herom

på deres hjemmesider. Årsberetningen vil sædvanligvis blive tilsendt de medlemmer, der anmoder herom.

Formålet med årsberetningen er primært at informere relevante myndigheder, aktionærer, investorer m.v. om pensionsinstituttets økonomiske situation. For nogle pensionsinstitutter anvendes årsberetningen også til en generel information af det politiske system og offentligheden generelt. Årsberetningen som sådan er således ikke tiltænkt en afgørende rolle i den individuelt orienterede information af medlemmerne, og den er som følge heraf heller ikke specielt velegnet til at øge informationsniveauet hos det gennemsnitlige medlem af en pensionsordning. Imidlertid indeholder årsberetningen i sagens natur en række informationer, der kan være interessante for de medlemmer, der ønsker at følge bedre med i, hvorledes pensionsinstituttets økonomi udvikler sig og hvilken strategi, der er lagt med hensyn til instituttets og ordningens udvikling.

Møder

Der kan her skelnes mellem forskellig slags mødevirksomhed, nemlig den mødevirksomhed der sker som led i arbejdet i de demokratiske fora og den bredere informationsmødevirksomhed.

Generelle informationsmøder for medlemmerne kan finde sted i såvel pensionsinstituttets regi som i fagforbundenes regi. Møder for alle medlemmer vil især være hyppige i forbindelse med pensionsordningens opstart og i forbindelse med ændringer af pensionsordningen eller lovgivning, der vedrører pensionsordningens medlemmer. Derudover er der mange pensionsinstitutter, der holder informationsmøder, kurser m.v. for medlemmer, der nærmer sig pensionsalderen, se evt. afsnit 6.4.6 nedenfor.

Direkte information og henvendelser

Som det nuværende regelsæt i forhold til informationspligten af medlemmerne er udformet, er direkte skriftlig kommunikation med medlemmerne den vigtigste informationskanal. Den direkte skriftlige kommunikation anvendes således i forbindelse med optagelse og i forbindelse med de årlige oplysninger om pensionsordningens udvikling m.v.

Ekstraordinær direkte information til det enkelte medlem finder sted, hvis der sker ændringer i ydelsessammensætningen, lovgivning eller andet, der har direkte betydning for medlemmets pensionsforhold eller for de valg, medlemmet har truffet eller kan træffe.

Ændringer i denne type forhold kan også foranledige, at pensionsinstituttet, fagforbundene eller den enkelte virksomhed tager initiativ til, at der afholdes informationsmøder eller lignende for medlemmerne.

Et sidste meget vigtigt led i informationen til medlemmerne er muligheden for medlemmerne for at komme i telefonisk kontakt med pensionsinstituttet, når der opstår spørgsmål vedrørende pensionsordningen, eller når der skal ske udbetaling fra pensionsordningen.

Det skal for fuldstændighedens skyld også nævnes, at de fleste pensionsinstitutter også har en række informationsaktiviteter i forhold til indbetalende arbejdsgivere.

6.4.6 Ændret livssituation

Har man i sin arbejdsmarkedspensionsordning haft mulighed for at træffe nogle valg, primært i forhold til ydelsessammensætningen, er der behov for at genoverveje disse forhold, hvis ens livssituation ændrer sig.

Civilstand

Bliver man eksempelvis gift eller flytter sammen med en partner, kan der være behov for at tilvælge en eller anden form for ægtefællepension/samlevpension eller en anden dødsfaldsydelse. Bliver man skilt, kan der være behov for at fravælge en valgfri ægtefælledækning. Desuden kan der være behov for at ændre eventuelle begunstigelser, der er registreret i pensionsinstituttet. Ligeledes kan det forhold, at man får et barn, have indflydelse på, hvor stor en dødsfalds- eller invaliditetsdækning man ønsker.

Da pensionsinstituttet ikke kan være vidende om, at der sker ændringer i medlemmernes livssituation, er det medlemmernes eget ansvar at rette henvendelse til pensionsinstituttet med henblik på at få information og vejledning om de forskellige muligheder. I medlemsblade eller lignende er der fra tid til anden artikler, der gør medlemmerne opmærksomme på, at de skal overveje pensionsforholdene, såfremt deres livssituation ændres.

Som nævnt under den information, der gives ved indtræden i en pensionsordning, vil personer, der skifter job, af det modtagende selskab sædvanligvis blive gjort opmærksomme på deres mulighed for indenfor to år at træffe afgørelse om, hvorvidt pensionsordningen, der var tilknyttet det oprindelige ansættelsesforhold, skal overføres til den nye pensionsordning. Medlemmer-

nes ønsker og behov for meget grundig information i forbindelse med en sådan overførsel varierer.

Ved invaliditet

Bliver et medlem af en pensionsordning invalid og dermed berettiget til invalidepension efter pensionsaftalens betingelser herfor, skal pensionsinstituttet underrettes herom. Det vil sædvanligvis være medlemmet selv, der retter henvendelse til pensionsinstituttet, men det kan også være arbejdspladsen eller en pårørende til medlemmet.

I eksempel O ses et eksempel på, hvorledes der orienteres om muligheden for præmiefritagelse, mens der i eksempel P vises et eksempel på hele papirgangen vedrørende udbetaling af pension ved invaliditet.

Pensionsinstitutterne tilbyder i varierende omfang deres medlemmer generel vejledning og hjælp i forbindelse med invaliditet. Nogle pensionsinstitutter er således ganske aktivt engageret i medlemmernes revalideringsbestrebelse og lignende. I det omfang pensionsinstitutterne har disse supplerende servicetilbud, informeres medlemmerne herom, når invaliditeten anmeldes til pensionsinstituttet.

Ved død før pensionering

Når pensionsinstituttet modtager oplysning om, at et medlem er død, vil pensionsinstituttet informere de efterladte, der ifølge pensionsaftale eller eventuel begunstigelseserklæring er berettiget til en pensionsydelse, om, hvorledes ydelsen vil blive udbetalt, og hvorledes de efterladte skal forholde sig rent praktisk hertil.

Ved alderspensionering

Når medlemmet meddeler pensionsinstituttet, at vedkommende går på alderspension, vil pensionsinstituttet påbegynde udbetalingen. I det omfang medlemmet har mulighed for selv at fastlægge udbetalingsprofilen, eksempelvis ved at etablere en livrente for en kapitalsum, informeres medlemmet herom.

Eksempel Q og R – udbetaling af alderspension.

En lang række pensionsinstitutter har løbende tilbud om kurser og seminarer for medlemmer, der nærmer sig pensioneringstidspunktet. Disse kurser kan have meget forskelligt indhold. Alle kurserne kommer i sagens natur ind på, hvorledes medlemmet skal forholde sig til netop den arbejdsmarkedspen-

sionsordning, vedkommende er medlem af. Derudover vil der sædvanligvis blive orienteret om de offentlige ydelser, pensionisten vil være berettiget til. En række pensionsinstitutter behandler også på disse kurser spørgsmål om, hvorledes man forbereder sig mentalt på at gå fra at være erhvervsaktiv til at være pensionist, ligesom spørgsmål vedrørende arvebestemmelser og testamenter kan være en del af kurset. Alle pensionsinstitutter oplever stor interesse for denne type kurser.

6.5 PensionsInfo

Det danske pensionssystem er et såkaldt flersøjlet system, hvor den enkeltes samlede pension består af ydelser fra flere forskellige ordninger og kilder, som hver har sine særlige egenskaber og formål. Stort set alle har udsigt til en folkepension suppleret af ydelser fra ATP og den nyetablerede Særlige Pensionsopsparring. Langt de fleste har desuden udsigt til væsentlige ydelser fra en eller flere overenskomstaftalte ordninger, og mange har etableret egne individuelle opsparings- eller forsikringsordninger. Desuden er efterlønsordningen til rådighed for brede grupper, ligesom brede grupper har tilgodehaver i opsparingsordningerne LD og DMP.

Selv om det danske pensionssystem ikke er mere kompliceret end pensionssystemer i så mange andre lande, kan det være svært for den enkelte at opnå et nogenlunde klart billede af det samlede resultat, der vil være til rådighed i en pensionisttilværelse, der måske først tager sin begyndelse om flere årtier.

Den nystartede internettjeneste PensionsInfo har netop til formål at understøtte den enkeltes mulighed for at opnå et sådant overblik.

PensionsInfo blev åbnet på initiativ af ATP, PensionSelskaberne og Industriens Pension i december 1999. PensionsInfos formål er at give den enkelte pensionstager et overblik over sin samlede pensionsmæssige stilling. PensionsInfo tilbyder den enkelte en sammenstilling af de rettigheder, som vedkommende har i offentlige ordninger eller har optjent i private ordninger – ATP, SP, DMP, LD, arbejdsmarkedspensionsordninger, forsikringselskaber, pengeinstitutter o.s.v. – som er tilsluttet PensionsInfo.

Hvis PensionsInfo skal opfylde sit formål, er en helt grundlæggende forudsætning, at systemet opnår tilslutning fra en meget stor del af – om ikke ligefrem alle – udbydere på det danske pensionsmarked, ligesom en grundlæggende forudsætning er, at alle relevante offentlige ordninger er omfattet.

Marts 2001 omfatter PensionsInfo: ATP, B&A pension, HTS pension, PKS pension, Industriens Pension, PFA pension, Lærernes Pension, DMP, LD, Aktiva Pension, DIP, Skandia Pension, AP pension, PNI/PNN pension, PKA, PenSam og SP. Oplysninger for nogle af disse institutter ventes først til rådighed i 1. eller 2. kvartal 2001. Der forhandles med yderligere selskaber.

PensionsInfos hjemmeside forventes i foråret 2001 udvidet med et beregningsmodul, som belyser folkepensions- og førtidspensionsydelse i samspil med beregnede private pensionsydelse. Et tilsvarende modul vedrørende efterlønsordningen ventes integreret i løbet af 2001.

PensionsInfo giver den enkelte information om økonomisk stilling ved pensionering ved forskellige aldre, ved førtidspensionering og ved overgang til efterløn. Ligeledes giver PensionsInfo information om de efterladtes stilling i tilfælde af medlemmets død.

Informationen gives som forskellige kategorier af beløb opstillet i skemaform for hver af de forskellige situationer, som systemet omfatter.

Illustration: Skærbillede fra PensionsInfo: www.pensionsinfo.dk

The screenshot shows a web browser window displaying the 'Alderspension' (Age Pension) page. The page is for a user aged 65. It lists several pension categories and their annual amounts:

Løbende pensioner (skattepligtige)		I alt 87.728 kr.
ATP	Årligt	21.018 kr.
Industriens Pension	Årligt	22.474 kr.
PKS Pension	Årligt	44.236 kr.
Engangsudbetalinger (afgiftspligtige)		I alt 1.691.469 kr.
PFA Pension		1.691.214 kr.
PKS Pension	Kapitalpension	87.255 kr.
Børnepensioner pr. barn		I alt 4.424 kr.
PKS Pension	Årligt til hvert barn under 18 år	4.424 kr.

Below the table, there is a note: 'Alle pensioner i skemaet er regnet enten med et årligt afkast på 2,5% efter skat og inflation, eller med en anden rente (bonusprognose), hvor det årlige afkast i mindre grad kan afvige fra 2,5%. På de pensionsoversigter, du modtager direkte fra de enkelte pensionsordninger, kan der være regnet med andre forudsætninger. Se evt. under bemærk. Hvis det er tilfældet, er pensionen regnet med den anden rente vist her.'

At the bottom, there is another table for 'Løbende pensioner (skattepligtige)':

ATP	Årligt	21.269 kr.
-----	--------	------------

The page also includes a sidebar with navigation options like 'Alderspension', 'Invaliditet', 'Dødsfald', 'Anden dækning', 'Offentlige ydelser', 'Skriv til os', 'Ny adgangskode', 'Hvem er med?', 'Ordlister', 'Links', and 'Afslut'.

En forudsætning for PensionsInfos virke er, at en række følsomme personoplysninger fra forskellige kilder kan stilles til rådighed på et og samme sted. Det stiller naturligvis store datasikkerhedsmæssige krav, og det stiller krav til den form, hvorunder data håndteres.

Den enkeltes adgang til PensionsInfo beskyttes ved hjælp af kombinationen af CPR-nummer og en unik adgangskode. Opslag i PensionsInfo udløser en udveksling af oplysninger mellem de relevante pensionsinstitutter og PensionsInfo; oplysninger som efterfølgende opdateres med jævne mellemrum. De indhentede oplysninger lagres i separate databaser, og de eksisterer ikke samlet bortset fra i sammenhæng med den enkeltes opslag på hjemmesiden. Det vil sige, at PensionsInfo ikke resulterer i en form for et altomfattende pensionsregister.

Yderligere en forudsætning for PensionsInfos virke og for tjenestens værdi for den enkelte er, at de oplysninger, der stilles til rådighed for pensionstageren, er sammenlignelige. Det kan i sig selv være en udfordring, i og med der er tale om umage ydelser og rettigheder – løbende finansierede og politisk fastsatte ydelser i offentlige ordninger, grundlagsrentebaserede ydelser i diverse forsikringsordninger – baseret på forskellige grundlagsrenter – og rene indeståender i diverse opsparingsordninger o.m.fl.

PensionsInfo har fastlagt et sæt beregningsforudsætninger, som dels tilfredsstiller de meget forskellige forudsætninger, de tilsluttede institutter har, dels sikrer en nogenlunde ensartet platform mellem de forskellige ordninger. Alle ydelser fremstilles enten under forudsætning af en forventet langsigtet realrente på 2,5 % eller i overensstemmelse med de samfundsforudsætninger, der er fastsat af Forsikring & Pension og Finansrådet i de såkaldte standardprognoser. Aktuelt er de to beregningsforudsætninger nogenlunde overensstemmende, mens den fortsatte samstemmighed vurderes løbende.

Formålet med PensionsInfo er at understøtte dannelsen af et samlet overblik for den enkelte. Dermed har PensionsInfo et andet formål end institutternes egne internetjenester. PensionsInfo supplerer herved den detaljerede information, som medlemmerne får fra de enkelte institutter. Den substituerer den ikke.

PensionsInfo er fra starten af lanceret som en forholdsvis simpel tjeneste, hvor rettigheder er givet på forskellige forsikringstekniske grundlag og tilpasset et og samme sæt af opgørelsesforudsætninger. Det indebærer, at PensionsInfo hverken kan eller skal yde produktmæssige detaljer fuld retfærdig-

hed – det er institutternes egen opgave. PensionsInfos sigte er overblikbetonet, og fokus er på den enkeltes samlede pensionsmæssige forhold.

PensionsInfo er fortsat i en etableringsfase i den forstand, at internettjenesten fortsat er under udvikling. Selve udbygningen stiller nogle tekniske krav til de institutter, som ønsker at tilslutte sig, som gør, at der kan gå 3 til 6 måneder fra det enkelte institut tilmelder sig systemet, til oplysningerne er til rådighed i Pensionsinfo. Ikke mindst derfor vil etableringsfasen vare ved i yderligere et til to år.

PensionsInfo har så vidt vides ingen parallel i noget andet land, og der har da også været betydelig international interesse for tjenesten, selv om den endnu kun er i sin vorden.

6.6 Konklusion

Pensionsmarkedsrådet kan konstatere, at der for tiden sker mange tiltag med hensyn til at forbedre informationen til medlemmerne. Det skal dog bemærkes, at der fortsat er behov for forbedringer i retning af en forøget gennemskuelighed. Pensionsmarkedsrådet anbefaler, at der fortsat indsamles mere viden om, hvordan informationerne modtages og forstås af medlemmerne. Det anbefales endvidere, at omfanget af anvendelsen af hjemmesider, herunder Pensionsinfo, undersøges.

Herudover skal Pensionsmarkedsrådet anbefale, at pensionsinstitutterne så vidt muligt anvender samme terminologi, således at det fremgår tydeligere, hvilke oplysninger der kan sammenlignes mellem forskellige ordninger.

Endelig skal Pensionsmarkedsrådet anbefale, at der i pensionsinstitutterne foretages undersøgelser af, hvad medlemmerne ønsker mere eller mindre information om: ydelser, investeringer, samspil med offentlige ydelser o.s.v. Pensionsmarkedsrådet finder dette særlig relevant i ordninger med mange valgmuligheder for medlemmerne, idet mange valgmuligheder kræver megen information, hvilket kan mindske overskueligheden for den enkelte.

Bilag 6.1 Informationsbekendtgørelsen

Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 609 af 14. juli 1995 om information fra forsikringsselskabet til forsikringstager ved indgåelse af en livsforsikringsaftale

I medfør af § 256 a, stk. 2, i lov om forsikringsvirksomhed, jf. lovbekendtgørelse nr. 963 af 29. november 1994, fastsættes:

§ 1. Denne bekendtgørelses regler om livsforsikringsselskaber finder anvendelse på forsikringsselskabers og tværgående pensionskassers livsforsikringsvirksomhed her i landet.

§ 2. Ved den forsikringssøgende forstås den, der ønsker at være forsikringstager, jf. dog stk. 3.

Stk. 2. Ved forsikringstageren forstås den, der med forsikringsselskabet har sluttet aftale om tegning af forsikring, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. I pensionsordninger, der er omfattet af kapitel 1 i lov om beskatningen af pensionsordninger m.v., forstås ved forsikringstageren den, der er forsikret og er ejer af forsikringen.

§ 3. Inden en livsforsikringsaftale indgås, jf. dog § 9, skal forsikringsselskabet give den forsikringssøgende følgende oplysninger om forsikringsselskabet og om retsgrundlaget:

- 1) Selskabets navn og juridiske form.
- 2) Angivelse af, i hvilket land selskabets hjemsted er beliggende, og i givet fald i hvilket land den filial, med hvilken aftalen indgås, er beliggende.
- 3) Hovedsædets adresse samt i givet fald adressen på den filial, som aftalen indgås med.
- 4) Generelle angivelser vedrørende den skatteordning, der gælder for den pågældende art police.
- 5) Bestemmelser vedrørende behandling af klager vedrørende aftalen fra forsikringstagerne, de sikrede eller de af aftalen begunstigede, herunder om der findes en klageinstans, uden at dette berører forsikringstagerens adgang til at anlægge retssag.
- 6) Den lovgivning, der skal gælde for aftalen, hvis parterne ikke kan vælge frit, eller, når parterne frit kan vælge lovgivning, den lovgivning, forsikringsselskabet foreslår.

§ 4. Inden en livsforsikringsaftale indgås, jf. dog § 9, skal forsikringsselskabet give den forsikringssøgende følgende oplysninger om forsikringsaftalens primære indhold:

- 1) Definition af de enkelte forsikringsydelser og valgmuligheder.
- 2) Forsikringsaftalens løbetid.
- 3) Betingelser for indbetaling af præmier, herunder over hvilken årrække.
- 4) Forsikringsydelsernes størrelse og præmien for ydelserne.
- 5) Omkostningsbelastning.
- 6) Angivelse af i hvilket omfang og på hvilken måde størrelsen eller reglerne for fastsættelse af størrelsen af ydelser, præmier m.v. er garanteret.
- 7) Generelle angivelser vedrørende de bonusregler, der gælder for forsikringsaftalen.
- 8) Betingelser for opsigelse af forsikringsaftalen og for udøvelse af opsigelsesretten.
- 9) Generelle angivelser vedrørende reglerne for beregning af tilbagekøbsværdi og fripolicyværdi og arten af de hertil knyttede garantier.

§ 5. Ved ændringer under forsikringsaftalens løbetid i de i § 3, nr. 1-3, og de i § 4 nævnte forhold skal forsikringsselskabet oplyse forsikringstageren herom.

Stk. 2. Forsikringsselskabet skal hvert år give forsikringstageren oplysninger om størrelsen af forsikringsydelserne samt om bonussituationen. For forsikringer, der ikke er under udbetaling, skal der tillige gives oplysninger om størrelsen af tilbagekøbsværdi og fripolicyværdi. Det vil dog være tilstrækkeligt at angive størrelsen af den til forsikringen tilknyttede livsforsikringshensættelse samt generelle angivelser vedrørende beregning af fripolicyværdi og tilbagekøbsværdi.

§ 6. Såfremt selskabet forelægger den forsikringssøgende eller forsikringstageren prognoser om fremtidig bonus m.v., skal det klart fremgå, at prognoserne ikke er garanterede, og på hvilke forudsætninger prognoserne baseres.

§ 7. For livsforsikringsaftaler tilknyttet investeringsfonde (forsikringsklasse III) skal forsikringsselskabet, inden en forsikringsaftale indgås, jf. dog § 9, og ved ændringer under forsikringsaftalens løbetid give den forsikringssøgende eller forsikringstageren oplysninger med angivelse af anvendte referenceværdier i forsikringsaftalen samt angivelse af arten af de aktiver, forsikringsaftalen er baseret på.

§ 8. De i denne bekendtgørelse nævnte oplysninger skal være klart og præcist formuleret og skal forelægges den forsikringsøgende eller forsikringstageren skriftligt på dansk.

Stk. 2. Oplysningerne kan dog affattes på et andet sprog, hvis den forsikringsøgende eller forsikringstageren anmoder derom.

§ 9. Ved indgåelse af en forsikringsaftale uden skriftlig begæring fra den forsikringsøgende, hvor forsikringsaftalen træder i kraft straks, skal den information, der efter denne bekendtgørelse skal gives inden forsikringsaftalen indgås, dog først gives umiddelbart efter forsikringsaftalens indgåelse.

Stk. 2. I tilfælde, hvor der slutes aftale om tegning af forsikring umiddelbart i forbindelse med begæring herom, finder stk. 1 tilsvarende anvendelse.

§ 10. For gruppelevsforikring gælder bestemmelserne i denne bekendtgørelse i forholdet mellem aftaleparterne.

Stk. 2. Den i medfør af denne bekendtgørelse krævede information udleveres til det enkelte gruppemedlem af forsikringsselskabet, af et administrations-selskab eller af grupperepræsentanten.

§ 11. Finanstilsynet kan dispensere fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse for forsikringer, der er tegnet før bekendtgørelsens ikrafttræden, for præmiebetalte forsikringer, hvor den årlige præmieindbetaling ikke overstiger 1.000 kr., samt for præmiefri forsikringer, hvor fripoliceværdien ikke overstiger 10.000 kr. For aktuelle forsikringer skal der dog altid gives information ved ændringer i de udbetalte ydelser.

§ 12. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. august 1995.

Finanstilsynet, den 14. juli 1995

Eigil Mølgaard

/ Frank Rasmussen

Bilag 6.2 Eksempler

EKSEMPEL A

Velkomstbrev:

Kære Anja Andersen

Velkommen som medlem i Pensionsordning A. Vi skal fremover tage os af din arbejdsmarkedspension.

Vi vedlægger forskelligt materiale, som vi beder dig bruge lidt tid på at kigge igennem. Hvis de oplysninger vi har om dig, ikke er korrekte, så ring venligst til os, så sørger vi for at du får den rigtige forsikringsdækning.

Pensionen er en del af din overenskomst.

På samme måde som din overenskomst regulerer lønforhold, arbejdstidsregler, ferie osv., sørger overenskomsten for at du får indbetalt pensionsbidrag til Pensionsordning A fra din arbejdsgiver.

Din pensionsordning er en del af overenskomsten mellem Fagforening A og Arbejdsgiverforening A. Overenskomsternes nugældende bestemmelser om pension fremgår af vedlagte skema »Det ved vi om Dig og din arbejdsmarkedspension«. Når der sker ændringer i overenskomstens pensionsbestemmelser, kan du læse om dem i dit Fagblad A.

Tag din opsparing med!

Har du i dit tidligere job været medlem af en anden pensionsordning, kan du gratis overføre denne til din nye pensionsordning A. Det kan du læse mere om på vedlagte overførselsblanket.

Spørgsmål – ring til Pension A eller din fagforening.

Har du spørgsmål, er du altid velkommen til at ringe til Pensionsordning A på tlf. 12 34 56 78. Du kan også altid kontakte din tillidsrepræsentant eller din lokale fagforening, som er klar til at hjælpe dig.

Med venlig hilsen

Arne Arvidsen

(Dette velkomstbrev har vedlagt følgende:

- Dækningsoversigt samt dækningsbeskrivelse
- Forudsætninger for dækningsberegning
- Overførselsanmodning og information om overførsel
- Generel pjece om pensionsordningen
- Seneste nummer af medlemsblad)

EKSEMPEL B

Velkomstbrev

Børge Bentsen
Badensgade 2
2222 Bogø

Din nye pensionsordning i Pensionsordning B

Som en del af dit job er det aftalt at oprette en pensionsordning. Hvordan denne virker, og hvornår du får brug for den, kan du læse om i det vedlagte materiale.

Helbredsoplysninger

Vi opretter din pensionsordning på grundlag af dine helbredsoplysninger. Derfor beder vi dig udfylde en helbredserklæring og sende den til os. Oplysningerne bliver behandlet fortroligt.

Vores lægekonsulent vurderer dine helbredsoplysninger på den dato, du træder ind i ordningen. Det betyder, at selv om du efter denne dato har:

- pådraget dig en lidelse,
- eller du har fået konstateret en lidelse,

påvirker det **ikke** din ordning.

Gruppeliv

Din ordning indeholder en gruppelivsforsikring. Ved dødsfald bliver der udbetalt en sum til dine nærmeste pårørende. Hvis du ønsker, at andre skal have summen udbetalt, skal du udfylde gruppelivserklæringen.

Frivilligt egetbidrag

Du har mulighed for at forbedre din pensionsordning ved selv at betale et ekstra egetbidrag på mellem 1 pct. og 3 pct. Dette skal du aftale med din arbejdsgiver.

Vi gør dig opmærksom på, at du skal afgive nye helbredsoplysninger, hvis du senere ønsker at indbetale et ekstra egetbidrag.

Tidligere pensionsordning

Har du en pensionsordning fra dit tidligere job, vil det i nogle tilfælde være muligt at få overført værdien til din nye pensionsordning. Ønsker du at overføre, skal du udfylde overførselsblanketten.

Når vi har modtaget din helbredserklæring, vil du høre fra os igen. Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.

Med venlig hilsen

Pensionsordning B

Bilag:

- Velkomstmateriale (3 A-4 sider med en generel informationspjece om ordningens opbygning, valgfrie dækninger, dækningernes indhold og betingelser for udbetaling),
- Information om din pensionsordning (omtaler pensionsregulativ og forsikringsbetingelser og at de kan rekvireres, oplysning om dækningsoversigt, i hvilket omfang dækningerne er garanteret, hvorledes pensionsordningen reguleres, præmieophør og præmiefri dækning, kort beskrivelse af regler for genkøb samt oplysning om, hvor yderligere information kan indhentes, muligheden for jobskifteoverførsel, korte oplysninger om beregningsgrundlag, herunder grundlagsrente, regler for genoptagelse, omkostningsbelastningen, kort om skattekoder, behandling af personoplysninger, muligheder for videregivelse af oplysninger, oplysninger om klageadgang, særlige oplysninger om gruppelevsdækningen),
- helbredserklæring A (gengives nedenfor) og B (standard helbredserklæring) samt den af branchen udarbejde vejledning om afgivelse af helbredsoplysninger (3 A-5 sider)
- overførselsblanket (gengives nedenfor)
- gruppelevserklæring (gengives nedenfor)
- svarkuvert.

EKSEMPEL C

Dækningsoversigt

Forsikrings- og Pensionsoversigt

Anja Andersen
CPR-nr. 111171-1112

Oversigten er gældende pr. 1. februar 2001

INVALIDITET - TAB AF ERHVERVSEVNE	
Årlig invalidepension	36.000 kr.
Invalidesum	100.000 kr.

KRITISK SYGDOM	
Sum til udbetaling ved kritisk sygdom	50.000 kr.

DØD	
Dødsfaldssum	250.000 kr.
Desuden udbetales din opsparing til rate- og kapitalpension	
Dødsfaldssummen udbetales til dine nærmeste pårørende	

ALDERSPENSIONERING	
Hovedparten af dit pensionsbidrag anvendes til opsparing til din alderspension.	
Du kan følge udviklingen i din opsparing på den årlige Forsikrings- og Pensionsoversigt, som du får tilsendt i februar måned hvert år.	
Du kan også løbende se størrelsen af din opsparing og beregningseksempler på Pensionsordning A's hjemmeside på www.PensionsordningA.dk	

FORUDSÆTNINGER OG VILKÅR	
Forsikringsdækningerne er fastsat på baggrund af et overenskomstaftalt pensionsbidrag på 6,30 pct. og er gældende for indeværende kalenderår.	
Sker der ændringer i dit pensionsbidrag ændres dine forsikrings- og pensionsdækninger. Forsikringsdækningerne ved invaliditet, kritisk sygdom og død fastsættes for et år ad gangen af Pensionsordning A.	
De angivne forsikrings- og pensionsdækninger er betinget af, at indbetalingerne er foretaget i henhold til kollektiv overenskomst/aftale.	
De øvrige vilkår fremgår af bagsiden samt af de gældende forsikringsbetingelser for Pensionsordning A.	

Denne oversigt samt tilhørende forsikringsbetingelser erstatter samtlige tidligere oversigter, forsikringsbetingelser eller andre dokumenter udsendt af pensionsordning A.

Eksempel C – Bagside af dækningsoversigt

PENSIONSORDNING A's FORSIKRINGSYDELSER

Forsikringsydelse beregnes og fastsættes på baggrund af de til enhver tid gældende satser og dertil hørende tekniske grundlag, som anmeldes til Finanstilsynet, og kan ændres i overensstemmelse med ændringer i disse satser og det tekniske grundlag.

* Alderspension – kan tidligst udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år. Det er en betingelse for udbetalingen, at du er fratrukket den stilling, som gav ret til bidragsindbetalingen til Pensionsordning A. Alderspensionen udbetales månedsvis, så længe du lever. Når du skal pensioneres, kan du vælge, at alderspensionen under alle omstændigheder skal udbetales i op til 10 år, uanset om de lever eller ej.

* Ratepension – kan tidligst udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år, og skal senest udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 75 år. Det er en betingelse for udbetalingen, at du er fratrukket den stilling, som gav ret til bidragsbetalingen til Pensionsordning A. Ratepensionen udbetales månedsvis i 10 år.

* Kapitalpension – kan tidligst udbetales den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år, og skal senest udbetales når du fylder 70 år. Kapitalpensionen udbetales som et engangsbeløb.

* Invalidepension og/eller opsparings sikring – tilkendes, hvis du efter optagelse i Pensionsordning A, og inden du er fyldt 60 år, får nedsat erhvervsevnen med to tredjedele eller mere. Invalidepensionen udbetales månedligt indtil du fylder 60 år, eller til du genvinder erhvervsevnen. Størrelsen af invalidepensionen afhænger af din bidragsprocent på tidspunktet for erhvervsevnenedsættelsen. Opsparings sikring betyder, at din opsparing til alderdommen fortsætter uændret, indtil du fylder 65 år, selvom indbetalingen af pensionsbidrag ophører.

* Invalidesum – udbetales, hvis du efter optagelse i Pensionsordning A, og inden du er fyldt 60 år, får nedsat erhvervsevnen med halvdelen eller mere. Invalidesummens størrelse afhænger af din bidragsprocent og din alder på tidspunktet for erhvervsevnenedsættelsen. Hvis du tidligere har fået udbetalt sum ved kritisk sygdom, reduceres invalidesummen med det udbetalte beløb.

* Dødsfaldssum – udbetales, hvis du dør inden du fylder 65 år eller inden du er alderspensioneret. Udbetalingen sker til »nærmeste pårørende« medmindre du har indsat en begunstiget. Dødsfaldssummens størrelse afhænger af din bidragsprocent og din alder på tidspunktet for dødsfaldet. Hvis du tidligere har fået udbetalt invalidesum og/eller sum ved kritisk sygdom, reduceres dødsfaldssummen med beløb svarende hertil.

* Opsparing til rate- og kapitalpension – udbetales, hvis du dør inden rate- og kapitalpensionen er udbetalt. Udbetalingen sker til »nærmeste pårørende«, medmindre du har nedsat en begunstiget.

* Børnepension – udbetales til dine børn under 18 år, hvis du dør, før du fylder 65 år eller får tilkendt invalidepension før du fylder 60 år. Børnepensionen bortfalder, når barnet fylder 18 år. Børnepensionens størrelse afhænger af din bidragsprocent og alder på tidspunktet for dødsfaldet eller invalidepensioneringen.

Generelle bemærkninger

De nærmere betingelser for tilkendelse af de enkelte forsikringsydelser samt øvrige generelle bestemmelser for pensionsordningen fremgår af forsikringsbetingelserne for Pensionsordning A m.v.

Der gælder særlige regler, hvis du ved optagelsen i pensionsordningen er ansat i fleks- eller skånejob eller har fået behandlet en ansøgning om førtidspension i kommunen. Du kan få nærmere information om disse regler ved at kontakte os.

Yderligere oplysninger

Du kan i vedlagte brochure »Kort og godt om din pension« læse mere om din pensionsordning i Pensionsordning A.

Du er naturligvis velkommen til at kontakte Pensionsordning A på tlf. 12 34 56 78, eller du kan kontakte din lokale fagforening, som også kan hjælpe dig med at besvare spørgsmål.

EKSEMPEL D

Forudsætninger for dækningsoversigt

Det ved vi om dig og din arbejdsmarkedspension

Anja Andersen

CPR-nr.: 111171-1112

DIN ARBEJDSGIVER	
Firma A	
Alle Gade 1	
1111 Aaby	SE-nr. 11 11 11 11

DINE FØRSTE INDBETALINGER TIL PENSIONSORDNING A			
Din pensionsordning er oprettet på baggrund af følgende indbetalinger fra din arbejdsgiver			
For perioden 06.12.2000	13.12.2000	Indbetaling i pct. af lønnen 6,3	Indbetaling i kr. 303,74
For perioden 14.12.2000	15.01.2001	Indbetaling i pct. af lønnen 6,3	Indbetaling i kr. 1.090,74

OVERENSKOMSTMÆSSIGE OPLYSNINGER OM DIN PENSION
Pensionsbidrag indbetalt i henhold til overenskomst mellem Arbejdsgiverforening A og Fagforening A
Overenskomstbestemt bidrag i pct. af lønnen 6,3
Overenskomstbestemt alder og anciennitet for at blive omfattet af pensionsordningen Fyldt 22 år. Ansat 9 måneder i virksomheden

Du er optaget i Pensionsordning A på baggrund af ovennævnte overenskomst. Det er en betingelse for at være omfattet af pensionsordningen, at du er omfattet af ovennævnte overenskomst.

Hvis du har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning fra tidligere ansættelse har du ret til at blive omfattet af Pensionsordning A fra 1. ansættelsesdag. Som dokumentation herfor kan du vise din arbejdsgiver en kopi af en tidligere lønseddel eller dit pensionsbevis fra din tidligere arbejdsmarkedspensionsordning.

Har du en arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse, overfører vi den gratis til din nye pensionsordning i Pensionsordning A. Benyt vedlagte blanket. Returkuvert er vedlagt og porto er betalt.

Vigtigt at du gennemgår bilaget!

Det er meget vigtigt at du kontrollerer oplysningerne på denne side, da din forsikrings- og pensionsdækning er baseret på disse oplysninger.

Stemmer oplysningerne på dette ark ikke, skal du kontakte Pensionsordning A på telefon 12 34 56 78.

EKSEMPEL E

Overførselsblanket

Overførsel af opsparing til Pensionsordning A

Overførsel af tidligere pensionsordning i forbindelse med jobskifte

Hvis du i forbindelse med en tidligere ansættelse har en pensionsordning i et andet pensionsinstitut, har du som hovedregel ret til at flytte den gamle pensionsordning til Pensionsordning A. Du har dermed mulighed for at samle dine pensionsordninger ét sted, og få bedre overblik over dine pensionsforhold, og samtidig spare penge, da du ikke skal betale omkostninger flere steder.

Hvis du ønsker at overføre din tidligere pensionsordning til Pensionsordning A, skal du udfylde skemaerne og returnere blanketten i vedlagte returkuvert.

Er du i tvivl om dine muligheder, se »Råd og vejledning om overførsel« på bagsiden eller kontakt os på telefon 12 34 56 78.

MIN TIDLIGERE PENSIONSORDNING	
Forsikringselskab/pensionskasse	Policenr./CPR-nr.
Min tidligere arbejdsgiver	Fratrædt den

MIN NUVÆRENDE ARBEJDSGIVER	
Min nuværende arbejdsgiver	Ansæt den
Firma A	

Jeg er opmærksom på ovennævnte oplysninger, og ønsker at flytte min tidligere pensionsordning til Pensionsordning A

INSENDT AF	
Navn	CPR-nr.
Anja Andersen	111171-1112
Adresse	Postnr. og by
Alstoftens 4	1111 Aaby
Dato	Underskrift

Eksempel E – Bagside af overførselsblanket.

Råd og vejledning om overførsel

Du skal være opmærksom på:

- At hvis din tidligere pensionsordning indeholder kapital- og/eller ratepension, vil disse blive overført til en kapital- og/eller ratepension i Pensionsordning A
- At kapital- og/eller ratepension hvert år bliver forrentet med det afkast, som der faktisk er opnået af de investerede midler.
- At den øvrige opsparing hvert år bliver forrentet med den af Pensionsordning A for året fastsatte depotrente.
- At du ikke har mulighed for at få udbetalt din pensionsopsparing før pensioneringstidspunktet, medmindre du varigt forlader Danmark, Grønland eller Færøerne.

Du kan i det følgende se eksempler på, hvilke regler der gælder for overførsel af pensionsopsparing i forskellige situationer.

- **Jeg har haft en pensionsordning som led i ansættelsen hos min tidligere arbejdsgiver**
Har du været ansat hos en arbejdsgiver, hvor pensionsordningen var en del af ansættelsesforholdet, kan opsparingen typisk overføre til Pensionsordning A gratis.
- **Jeg har haft en frivillig pensionsordning via min tidligere arbejdsgiver**
Det vil typisk være forbundet med omkostninger at overføre opsparingen til Pensionsordning A. Omkostningerne varierer alt efter, hvilken pensionsordning du har. Kontakt Pensionsordning A, hvis du ønsker at overføre opsparingen.
- **Jeg har en privat pensionsordning i min bank/mit forsikringselskab**
Det vil typisk være forbundet med omkostninger at overføre opsparingen til Pensionsordning A. Omkostningerne vil variere alt efter, hvilken pensionsordning du har. Kontakt Pensionsordning A, hvis du ønsker at overføre opsparingen.

EKSEMPEL F
Overførselsblanket

BEGÆRING OM OVERFØRSEL

Navn: Børge Bentsen
CPR-nr.: 220271-2221
Adresse: Badensgade 2
Postnr. og by: 2222 Bogø

Forsikret i: _____
ved police(r) nr.: _____

begærer ovennævnte police(r) overført til Pensionsordning B
policenummer: 222222

hvor de(n) vil indgå (evt. efter ændring af forsikringsformen) i den af min arbejdsgiver:
FIRMA B
etablerede obligatoriske eller frivillige pensionsordning.

Overførslen vil være underlagt alle gældende regler for pensionsordningen, med mindre der til den overførte værdi er knyttet mere vidtgående bestemmelser (typisk strengere genkøbsbestemmelser). Så vil disse blive overholdt.

Jeg er bekendt med, at den overførte reserve vil indgå på den til enhver tid gældende grundlagsrente.

Overførslen kan eventuelt være betinget af, at jeg afgiver tilfredsstillende helbredsoplysninger.

Herved gælder følgende:

Samtykkeerklæring

Jeg giver samtykke/fuldmagt til, at forsikringsselskabet/pensionskassen B kan indhente oplysninger om mine helbredsforhold. Der kan indhentes oplysninger, der er nødvendige for en fuldstændig vurdering af den forsikringsmæssige risiko. Samtykket/fuldmagten omfatter alene helbredsoplysninger forud for det tidspunkt, hvor selskabet har accepteret den ønskede forsikring/pensionskassen har optaget mig som medlem. Når supplerende helbredsoplysninger afgives af læger, anvendes en nærmere aftalt erklæring, som suppleres med kopi eller uddrag af relevant journalmateriale, hvis forsikringsselskabet/pensionskassen ønsker det.

Oplysningerne kan indhentes hos autoriserede sundhedspersoner, sygehuse og sundhedsmæssige institutioner, hos offentlige myndigheder samt hos andre forsikringsselskaber og pensionskasser.

Andre forsikringsselskaber, pensionskasser, Arbejdsskadestyrelsen samt andre autoriserede sundhedspersoner, der involveres i sagens behandling, kan gøres bekendte med de indhentede oplysninger.

Min accept er betinget af, at antagelsen i Pensionsordning B sker på helbrevsvilkår, som ikke er ringere end i den hidtidige ordning.

Dato

Den forsikringssøgendes underskrift

EKSEMPEL G

Arbejdsdygtighedserklæring

HELBREDSERKLÆRING A

Erklæring om helbred og arbejdsdygtighed

Herved erklærer jeg:

At:

- jeg er fuldstændig rask og arbejdsdygtig
- jeg inden for de seneste 10 år ikke har lidt af og ikke har været undersøgt eller behandlet for andre lidelser end almindelig forkølelse og influenza, og at jeg ikke har været indlagt på sygehus eller lignende
- jeg i øjeblikket og ikke tidligere gennem længere tid (mere end en måned) har brugt lægemidler ordineret af læge eller anden behandler
- ovenstående oplysninger er i overensstemmelse med sandheden.

Jeg er klar over, at forsikringen ifølge forsikringsaftaleloven kan nedsættes eller op-
hæves, hvis det oplyste ikke er fuldt sandfærdigt.

Samtykke/fuldmagt

Jeg giver samtykke/fuldmagt til, at Pensionsordning B kan indhente oplysninger om mine helbredsforhold, der kan indhentes oplysninger, der er nødvendige for en fuldstændig vurdering af den forsikringsmæssige risiko. Samtykket/fuldmagten omfatter alene helbredsoplysninger forud for det tidspunkt, hvor Pensionsordning B har accepteret den ønskede forsikring. Når supplerende helbredsoplysninger afgives af læger, anvendes en nærmere aftalt erklæring, som suppleres med kopi eller uddrag af relevant journalmateriale, hvis Pensionsordning B ønsker det.

Oplysningerne kan indhentes hos autoriserede sundhedspersoner, sygehuse og sundhedsmæssige institutioner, hos offentlige myndigheder samt hos andre forsikringsselskaber og pensionskasser.

Andre forsikringsselskaber, pensionskasser, Arbejdsskadestyrelsen samt andre autoriserede sundhedspersoner, der involveres i sagens behandling, kan gøres bekendte med de indhentede oplysninger.

_____ Den _____ 20_____ _____
Den forsikringssøgendes underskrift

Hvis du ikke kan underskrive erklæring A, skal du give nærmere oplysning om årsagen hertil ved udfyldelse af erklæring B (Branchens standardiserede helbreds-erklæring)

EKSEMPEL H

Begunstigelseserklæring/gruppelivseklæring

BEGUNSTIGELSESERKLÆRING

for gruppelivsforsikring på min pensionsordning i Pensionsordning B

Skal kun udfyldes, hvis begunstigelse »nærmeste pårørende« ikke ønskes. Se skrivelsen senere i denne brochure.

Navn: _____

CPR-nr.: _____

Adresse: _____

Postnr./by: _____

Jeg ønsker at gruppelivssummen i tilfælde af min død skal udbetales til:

	Delingsforhold i pct.	Navn	CPR-nr.	Evt. slægtsforhold
A				
B				
C				

Hvis udbetalingen ønskes til boet, anføres dette under punkt A.

Hvis der nævnes personer, hvoraf én eller flere er døde på udbetalingstidspunktet, vil pågældende andel blive udbetalt til »nærmeste pårørende« (se næste side).

Hvis dette ikke ønskes, skal der tages stilling til, hvem der i stedet skal have pengene udbetalt. Under punkterne 1-2 er nævnt nogle konkrete muligheder.

Sæt kryds:

1. Hvis en eller flere af de begunstige er døde ved forsikringssummens udbetaling, skal vedkommendes andel udbetales til de øvrige, navngivne begunstige i det nuværende delingsforhold. Hvis der ikke efterlades begunstige, udbetales pengene til mine »nærmeste pårørende«.

2. Hvis en eller flere af de begunstige er døde ved forsikringssummens udbetaling, skal vedkommendes andel udbetales til dennes livsarvinger (børn og hvis der ikke efterlades sådanne, børnebørn o.s.v.) til lige deling. Hvis der ikke efterlades livsarvinger, udbetales pengene til mine »nærmeste pårørende«.

3. Andet _____

By: _____ Dato: _____ Underskrift: _____

Erklæringen indsende i underskrevet stand til Gruppelivsselskabet, Bådvej 2, 2222 Bogø

(Erklæringen er vedlagt en 2-sidet A-4 side der beskriver dækningerne, begrebet »nærmeste pårørende«, udbetalingsbestemmelser, boafgift, klageadgang samt hvorledes der kan indhentes yderligere oplysninger).

EKSEMPEL I

brev vedrørende valgmuligheder

Valg af pensioner

Christina Christensen
Ceresgade 3
3333 City

Før du vælger

Du bør overveje, hvilke behov din pensionsordning skal dække. Tænk på din egen og din families økonomiske situation:

- når du bliver pensioneret
- hvis du bliver invalid
- når du dør

Hvad kan du vælge

Alderspension Du har allerede en alderspension, som er på 30 pct. af din løn. Du kan forhøje din alderspension ubegrænset, så får du mere udbetalt, når du går på pension.

Alderssum Ønsker du en engangsudbetaling, når du går på pension, kan du vælge en alderssum. Summen kan højst være 100 % af din løn.

Invalide pension Vil du sikre dig økonomisk, hvis du må fratræde din stilling på grund af nedsat erhvervsevne, kan du forhøje din invalidepension. Erhvervsevnen skal være nedsat med mindst 2/3 før du fylder 67 år. Du har allerede en invalidepension, som er 30 pct. af din løn. Du kan forhøje den med op til 50 pct., således at den samlede invalidepension er på 80 pct. af din løn.

Halv invalidepension med tilhørende ret til præmie-fritagelse Du kan vælge halv invalidepension, der bliver udbetalt hvis du mister mellem 1/2 og 2/3 af din erhvervsevne, før du fylder 60 år. Den kommer til udbetaling med halvdelen af din invalidepension. Samtidig vil der blive udbetalt halvdelen af børnepensionen.

Vælger du halv invalidepension, og mister du mellem 1/2 og 2/3 af din erhvervsevne, er der præmie-fritagelse for halvdelen af forsikringen.

Ægtefælle-pension Har din ægtefælle behov for at blive sikret økonomisk ved din død, kan du vælge ægtefællepension. Du kan vælge op til 100 pct. af din løn. En registreret partner kan du også sikre med ægtefællepension.

Ugiftesum Er du ugift, kan du sikre din samlever eller dine børn i tilfælde af din død før dit 67. år. Ugiftesummen er en engangsudbetaling, som kan være op til 400 pct. af lønnen.

Dødsfaldssum Du kan sikre din ægtefælle/samlever/børn eller andre med en dødsfaldssum. Summen er en engangsudbetaling, der kan være op til 100 % af lønnen. Beløbet bliver udbetalt hvis du dør før 67 år.

Ophørende livsforsikring Du kan sikre din ægtefælle/samlever/børn eller andre med ophørende livsforsikring. Den ophørende livsforsikring er en engangsudbetaling, der kan være op til 100 % af lønnen. Summen bliver udbetalt hvis du dør før 67 år.

Engangssum Du kan sikre din ægtefælle/samlever/børn eller andre med en sum. Summen er en engangsudbetaling, som kan være op til 100 % af lønnen. Beløbet bliver udbetalt hvis du dør før 67 år.

Eksempel I – Vejledning til udfyldelse af valgblanket

Som omtalt i brevet, som valgblanketten er vedlagt, består din Pensionsordning C af en obligatorisk og en valgfri del. De lønforhandlende parter – Arbejdsgiverforening C og Fagforening C – har bestemt, at Pensionsordning C for den månedligt indbetalte præmie skal købe en pensionsdækning efter en prioriteret rækkefølge, og at dækningen skal nå en procentdel af den årlige pensionsgivende løn. Ved den pensionsgivende løn forstås medarbejderens årsløn, fratrukket diverse ikke-pensionsgivende tillæg som f.eks. stedtillæg.

Hvis du f.eks. har en pensionsgivende løn på 180.000 kr. vil du på nuværende tidspunkt, via den obligatoriske pensionsdel (se brevet eller pensionsregulativets § 4), have følgende dækning:

Gruppeliv ved død	éngangsudbetaling	kr. 200.000	
Gruppeliv ved invaliditet	éngangsudbetaling	kr. 150.000	
Børnepension	årligt	kr. 18.000	(10 % af 180.000)
Alderssum (kapitalpension)	éngangsudbetaling	kr. 90.000	(50 % af 180.000)
Alderspension	årligt	kr. 54.000	(30 % af 180.000)
Invalidepension	årligt	kr. 54.000	(30 % af 180.000)

Når du vælger, hvordan Pensionsordning C skal anvende den overskydende præmie, er det vigtigt, at du tager højde for:

- At alders- og invalidepensionen i forvejen er på 30 pct. af den pensionsgivende løn.
- Om du først og fremmest ønsker at begunstige dig selv eller evt. ægtefælle/samlever.

VIGTIGT!

I kolonnen »Procent af løn« på valgblanketten skal totalen af de procentsatser du angiver, **IKKE NØDVENDIGVIS** give 100 pct. Det er **IKKE** fordeling af den valgfrie præmie, der er tale om, men hvor meget din pensionsdækning maksimalt må andrage, inden endnu overskydende præmie anvendes til næste prioritering.

Du kan i pensionsregulativets § 4, se hvad de valgfrie ydelser maksimalt kan udgøre.

Eksempel 1

Bente Sørensen er ugift og ønsker at sikre sin samlever med en engangsubbetaling i tilfælde af Bentes død på 2 x lønnen. Samleveren kan kun arve via testamente, så i dette tilfælde skal Bente oprette et testamente til fordel for samleveren. Derefter ønsker hun invalidepensionen forhøjet med 30 pct. af lønnen. Eventuelt overskydende præmie ønskes herefter anvendt til alderspension.

Navn: Bente Sørensen Policenr.: 123123
CPR-nr.: 120373-1202 Dato:

Valgblanket

Efter de obligatoriske ydelser er opfyldt, ønsker jeg overskydende pensionsbidrag anvendt til følgende valgfrie ydelser:

Prioritet	Ydelsesnavn	Procent af løn
3	Alderspension	30 % obl. + _____ % valgfri = _____ % i alt
2	Invalidepension	30 % obl. + <u>30</u> % valgfri = <u>60</u> % i alt
	Ægtefællepension	_____ %
1	Ugiftesum	200 %

Forklaring til eksempel 1

Hvis Bente har en pensionsgivende løn på 180.000 kr. vil den overskydende præmie først blive anvendt til ugiftesumme, indtil hun når pensionsdækningen på 200 pct. af den pensionsgivende løn. Dvs. $2 \times 180.000 = 360.000$ kr. Er der stadig overskydende præmie til næste prioritet anvendes denne til invalidepension, indtil hun når loftet på 60 pct. af den pensionsgivende løn. Dvs. 60 pct. af 180.000 kr. = 108.000 kr. (heraf udgør den obligatoriske dækning 54.000 kr.) Er der stadig overskydende præmie, anvendes den til forhøjelse af alderspensionen, som allerede er på 54.000 kr. fra den obligatoriske dækning.

Eksempel 2

Niels Mogensen er gift og ønsker, at der i tilfælde af hans død udbetales en årlige pension til ægtefællen svarende til 50 pct. af hans løn. Vælges ægtefællepensionen, skal Niels Mogensen oplyse sin hustrus navn (Lise Mogensen) og hendes CPR-nr. Derefter ønsker han invalidepensionen forhøjet med 50 pct. af lønnen og endelig, hvis der stadig er en overskydende præmie, resten anvendt på alderspension.

Navn: Niels Mogensen Policenr.: 123124
CPR-nr.: 120363-1201 Dato:

Valgblanket

Efter de obligatoriske ydelser er opfyldt, ønsker jeg overskydende pensionsbidrag anvendt til følgende valgfrie ydelser:

Prioritet	Ydelsesnavn	Procent af løn
3	Alderspension	30 % obl. + _____ % valgfri = _____ % i alt
2	Invalidepension	30 % obl. + <u>50</u> % valgfri = <u>80</u> % i alt
1	Ægtefællepension	<u>50</u> %
	Ugiftesum	

NB! Det er ikke sikkert, at der p.t. er penge til at opfylde alle de ønskede pensioner. Pensionerne er etableret i ovenstående prioriterede rækkefølge. Når vi modtager valgblanketten og helbreds erklæringen, vil du modtage en forsikringsoversigt, hvoraf de opnåelige pensioner vil fremgå.

Ønsker du at anvende hele det overskydende pensionsbidrag til alderspensionen, kan du undlade at indsende valgblanketten.

Vælger du ægtefællepension, skal du oplyse din ægtefælles
CPR-nr.: 040960-2504 og NAVN: Lise Mogensen

Forklaring til eksempel 2

Hvis Niels har en pensionsgivende løn på 180.000 kr. vil den overskydende præmie først blive anvendt til ægtefællepension, indtil han når loftet på 50 pct. af den pensionsgivende løn. Det vil sige 50 pct. af 180.000 = 90.000 kr. Er der stadig overskydende præmie til næste prioritet, anvendes denne til invalidepension, indtil han når loftet på 80 pct. af den pensionsgivende løn. Dvs. 80 pct. af 180.000 kr. = 144.000 kr. (heraf udgør den obligatoriske dækning 54.000 kr.) Er der stadig overskydende præmie, anvendes den til forhøjelse af alderspensionen, som allerede er på 54.000 kr. fra den obligatoriske dækning.

Eksempel 3

Johnny Hansen er enlig og ønsker først at forhøje sin alderspension med 20 pct. af lønnen, derefter ønsker han invalidepensionen forhøjet med 30 pct. af lønnen. En eventuel overskydende præmie ønskes herefter anvendt til alderspension.

Navn: Johnny Hansen Policenr.: 123125
CPR-nr.: 120373-1205 Dato:

Valgblanket

Efter de obligatoriske ydelser er opfyldt, ønsker jeg overskydende pensionsbidrag anvendt til følgende valgfrie ydelser:

Prioritet	Ydelsesnavn	Procent af løn
1	Alderspension	30 % obl. + __20__ % valgfri = __50__ % i alt
2	Invalidepension	30 % obl. + __30__ % valgfri = __60__ % i alt
	Ægtefællepension	_____ %
	Ugiftesum	_____ %

Forklaring til eksempel 3

Hvis Johnny har en pensionsgivende løn på 180.000 kr. vil en overskydende præmie først blive anvendt til alderspensionen, indtil han når loftet på 50 pct. af den pensionsgivende løn. Det vil sige 50 pct. af 180.000 kr. = 90.000 kr. (heraf udgør den obligatoriske dækning 54.000 kr.). Er der stadig overskydende præmie til næste prioritet, anvendes denne til invalidepension, indtil han når loftet på 60 pct. af den pensionsgivende løn. Dvs. 60 pct. af 180.000 kr. = 108.000 (heraf udgør den obligatorisk dækning kr. 54.000 kr.). Er der stadig overskydende præmie, anvendes den til forhøjelse af alderspensionen, som allerede er på 90.000 kr. (54.000 kr. fra den obligatorisk dækning og 36.000 kr. fra den valgfrie præmie.)

BEMÆRK!

Hvis du ønsker, at hele den overskydende præmie fremover skal anvendes til **alderspension**, er det ikke nødvendigt at udfylde valgblanketten, Helbreds erklæringen skal dog indsende, hvis valget sker i forbindelse med nytegning – ellers ikke.

EKSEMPEL J

Brev om etablering af pensionsordningen

Børge Bentsen
Badensgade 2
2222 Bogø

Din nye pensionsordning

Vi har modtaget dine helbredsoplysninger og har oprette pensionsordningen med klausul. På policen kan du se, hvornår klausulen bortfalder. Din pensionsordning er uden begrænsninger, når klausulen udløber.

Samme med policen sender vi en forsikringsoversigt. På oversigten kan du se hvordan du og din familie er sikret.

Hvor kan du klage?

Mener du at Pensionsordning B's afgørelse er forkert, har du mulighed for at klage til os.

Pensionsordning B er tilsluttet Ankenævnet for Forsikring. En eventuel klage til ankenævnet skal ske på et klageskema, som du kan bestille hos os eller hos ankenævnet. En klage til ankenævnet er forbundet med et gebyr.

Du skal have klaget til Pensionsordning B og fået afslag eller et utilfredsstillende svar, før ankenævnet kan behandle din klage.

Præmie til kapitalpension

Din pensionsordning indeholder en sumudbetaling (kapitalpension). Vi bruger en del af din præmie til denne dækning. Det beløb, vi bruger, er ikke et fast beløb, men ændres i takt med din løn.

I 2000 må der maksimalt indbetales 35.200 kr. til kapitalpension. Det er det samlede beløb for alle dine kapitalpensioner.

I december måned sender vi en foreløbig opgørelse over, hvor meget vi har brugt til kapitalpension. Har du en privat kapitalpension, kan du sikre dig, at du ikke overskrider maksimum ved hjælp af opgørelsen.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.

Med venlig hilsen

Pensionsordning B

Bilag:

- Police (gengives)
- Policetillæg (gengives)
- Forsikringsoversigt (gengives)
- Pensionsregulativ (11 sider der oplyser om: aftaleparterne, regler for afgivelse af helbredsoplysninger, beregning af præmie samt om egetbidrag, overførselsmulighed, sammensætningen af pensionsydelse, herunder hvilke dele der er valgfrie, regler for udbetaling ved erhvervsevnetab, kritisk sygdom, død og alderspensionering, bonus, regler vedrørende policen, regler ved fratræden m.v.)

Eksempel J – Police

POLICE

Forsikrede: Børge Bentsen **Police nr.:** 22222
CPR-nr.: 220271-2221

Beskatningsformer
Skattekode 1: Pensionsordning med løbende udbetalinger Skattekode 3: Kapitalforsikring i pensionsøjemed

Forsikringen træder i kraft den 01.07.2000 Præmien betales månedligt

- Pensionsdækningen fremgår af det pensionsregulativ, som er vedlagt policen.
- Størrelsen af pensionsdækningerne og præmien fremgår af den forsikringsoversigt, som er vedlagt policen. Pensionsordning B udsender mindst en gang om året en ajourført forsikringsoversigt.
- Prisen på pensionsdækningerne kan blive ændret, hvis fordelingen af kvinder og mænd blandt medlemmerne bliver ændret væsentligt over en periode, eller hvis Finanstilsynet nedsætter den maksimale grundlagsrente. Ændringer i prisen på enkelte pensionsdækninger kan medføre justeringer i alle de oplyste dækninger.
- Forsikringen er i øvrigt omfattet af bestemmelserne i Pensionsordning B's vedtægter og de for forsikringen gældende almindelige forsikringsbetingelser.

Forsikringen er oprettet med klausul. Se vedlagte policetillæg.

Eksempel J – Policetillæg

POLICETILLÆG

Forsikrede: Børge Bentsen **Police nr.:** 22222
CPR-nr.: 220271-2221

Klausul
Forsikringen giver ikke ret til udbetaling ved invaliditet eller til præmiefritagelse, hvis forsikrede bliver invalid inden den 1. juli 2009 på grund af den lidelse, der er omtalt på spørgeskema af 01.08.2000 vedr. nakke- og ryglidelser. I stedet anvendes forsikringsværdien til køb af livrente efter nærmere aftale i Pensionsordning B. Klausulen vedrører ikke gruppelevsforikringen, medmindre forsikrede ved optagelse i pensionsordningen har søgt eller fået tilkendt mellemste eller højeste førtidspension.

Eksempel J – Forsikringsoversigt.

FORSIKRINGSOVERSIGT

Forsikrede: Børge Bentsen **Police nr.:** 22222
CPR-nr.: 220271-2221

Forsikringsoversigten viser størrelsen af dine pensioner per 01.07.2000.

Læs venligst pensionsregulativet vedrørende forsikringens virkemåde. Heraf fremgår også, hvilke parter, der står bag pensionsordningen.

Din forsikring er omfattet af klausul, se policen.

Ved erhvervsevnetab udbetales	skattekode*	
Et engangsbeløb fra gruppelivsforsikringen på	5	kr. 150.000
En årlig pension til hvert barn under 21 år på	1	kr. 19.516

Ved kritisk sygdom udbetales	skattekode*	
Et engangsbeløb fra gruppelivsforsikringen på	5	kr. 100.000

Ved dødsfald udbetales	skattekode	
Et engangsbeløb fra gruppelivsforsikringen på	5	kr. 275.000
En årlig pension til hvert barn under 21 år på	1	kr. 19.516

Ved pensionering p.g.a. alder udbetales	skattekode	
En årlig pension fra dit 67. år	1	kr. 7.562
En alderssum ved dit 67. år på	3	kr. 97.579
Førtidspension er mulig mellem 60. år og 67. år		
En årlig pension til hvert barn under 21 år på	1	kr. 19.516

Ovenstående beløb er inklusive bonus til statusdagen	
Det seneste indbetalte månedsbidrag udgør	kr. 927,00
Af bidraget bruges til gruppelivsbidrag	kr. 100,00
Af bidraget bruges til arbejdsmarkedsbidrag	kr. 66,16
Fra årets start til statusdagen er der til kapitalpension brugt	kr. 275,89
Den pensionsgivende løn udgør	kr. 195.157,90

- * Skattekode 1: Pensionsdækning der udbetales løbende. Beskattes som personlig indkomst.
- * Skattekode 3: Pensionsdækning der udbetales som et engangsbeløb. Beskattes som hovedregel med 40 pct. afgift.
- * Skattekode 5: Pensionsdækning der udbetales som et engangsbeløb. Skal ikke beskattes.

Se om forbehold for timelønnede i pensionsregulativet.

Har du spørgsmål til din pensionsordning, er du velkommen til at kontakte os.

EKSEMPEL K

Information om investeringsvalg

Aftale om Pensionsordning D-Konto eller Pensionsordning D-Invest-Konto uden præmiefritagelse i Pensionsordning D.

Person-oplysninger

Navn:		CPR-nr.	
Adresse:			
Postnr.:	By:	Tlf. privat:	Tlf. arbejde:

Indbetalinger

Præmie. Den årlige præmie skal mindst udgøre 12.000 kr., medmindre andet fremgår af overenskomst eller aftale indgået mellem en eventuel arbejdsgiver og Pensionsordning B. Med virkning fra den 1/ 200 ønsker jeg at indbetale _____ kr. om året eller præmie i pct. af indkomst _____ % af min indkomst på _____ kr. årlig. Indbetalingen foretages: helårligt forud halvårligt forud kvartårligt forud månedligt forud
 Hvis ingen regulering ønskes sættes kryds. Indbetalingen reguleres hvert år efter Personskattelovens § 20. Reguleringen finder sted i forbindelse med den første indbetaling i kalenderåret.

Indskud. Beløbet vedlægges i check eller er indbetalt på giro 123-4567. Jeg ønsker at foretage indskud på _____ kr.
Minimum for første indskud er 15.000 kr. Herefter er minimum 6.000 kr.

Anvendelse. Sæt kryds i den ønskede rubrik
 A Jeg ønsker kun kapitalpension
 B Jeg ønsker kun ratepension
 C Jeg ønsker kapitalpension + ratepension
Af indbetalingen vil der, ved valg af C, til kapitalpension (skattekode 3) blive anvendt op til Pensionsbeskatningslovens maksimale beløb, dog under hensyntagen til indbetalinger til anden kapitalpension, jf. nedenfor. Resten anvendes til ratepension (skattekode 2).

Indbetaling til anden kapitalpension
 Jeg foretager ikke supplerende indbetaling til kapitalpension etableret hos anden pensionsleverandør.
 Jeg foretager supplerende indbetaling på _____ kr. årligt til kapitalpension etableret hos anden pensionsleverandør.
N.B.: Pensionsordning D kan ikke med tilbagevirkende kraft foretage korrektioner som følge af ændringer i ovennævnte beløb.

Investeringsvalg

<input type="checkbox"/> Pensionsordning D-valg	<input type="checkbox"/> Selv-valg	<input type="checkbox"/> Pensionsordning D-link
Jeg bemyndiger Pensionsordning D til at foretage puljefordeling.	Jeg vælger selv min puljefordeling, dog maksimalt 50 % i puljerne 4,5,8,9,10 og 11 sammenlagt.	Jeg vælger frit min puljefordeling.
Ved dødsfald udbetales depotet. Negativt afkast reducerer ikke depotet, men modregnes i fremtidigt positiv afkast.		Ved dødsfald udbetales depotet, dog minimum de foretagne præmier og indskud ekskl. AMB

For yderligere information henvises til Investeringsbetingelser for Pensionsordning D.

VEND!

Eksempel K – Information om investeringsvalg – bagside.

Udbetalinger

Jeg ønsker min pension udbetalt fra den 1. i måneden eller pr. den 1. i måneden efter mit fyldte ____ år. Pensioneringstidspunktet kan tidligst fastsættes til det 60. år og seneste pr. etableringsdagen efter det 70. år, medmindre et bestemt pensioneringstidspunkt fremgår af overenskomst eller aftale indgået mellem en eventuel arbejdsgiver og Pensionsordning D.

Ved alderspensionering

Depotet udbetales ved den anførte pensioneringsalder. De har mulighed for at få udbetalingen før, dog tidligst ved Deres fyldte 60. år.

Ved invaliditet

Tilkendes de helbredsbedingede førtidspension fra det offentlige på grundlag af, at Deres erhvervsevne er nedsat til 1/3 eller derunder af den fulde erhvervsevne, kan det opsparede depot udbetales. Ansøgning om udbetaling skal være Pensionsordning D i hænde inden tre måneder fra tilkendelsestidspunktet. I modsat fald består forsikringen uændret.

Ved død

Udbetalingen ved død inden den valgte pensioneringsalder sker til Deres nærmeste pårørende (ægtefælle/livsarvinger/øvrige arvinger). Ønsker De anden begunstigelsespåtegning, bedes de kontakte pensionsordning D.

Kapitalpension udbetales som et engangsbeløb. Ratepension udbetales i månedlige rater over 10 år.

Tilbagekøb

Forsikringen kan tilbagekøbes straks efter fratrædelse, jf. forsikringsbetingelsernes afsnit D – Betingelser for tilbagekøb § 1, stk. 7 – medmindre andet fremgår af overenskomst eller aftale mellem undertegnede arbejdsgiver og Pensionsordning D.

Underskrifter. Hvis forsikringen oprettes via arbejdsgiver, skal arbejdsgiverens adresse og underskrift påføres.

Arbejdsgiver

_____, den / 200 _____
Underskrift og firmastempel

Forsikringstager/medarbejder

Undertegnede begærer herved forsikring tegnet iht. det anførte samt Pensionsordning D's forsikringsbetingelser, investeringsbetingelser, bonusregulativ og Investeringsaftale, samt eventuelt Tilbud gældende for denne forsikring. De bekræfter samtidig, at de har modtaget ovenstående og har gjort dem bekendt med indholdet.

_____, den / 200 _____
Underskrift

Eksempel K – Information om investeringsvalg

Investeringsaftale Selv-valg om fordeling mellem puljer i Pensionsordning D.

Navn:	CPR-nr.:
Eventuelt policenummer i Pensionsordning B:	

Fordeling mellem puljer

Undertegnede ønsker opsparingen på ovennævnte police fordelt på følgende måde: (yderligere beskrivelse på bagsiden)	
1. Danske obligationer med kort løbetid	%
2. Danske obligationer med lang løbetid	%
3. Danske indeksobligationer	%
4. Danske aktier	%
5. Globale aktier	%
6. Udenlandske obligationer	%
7. Kontantpulje	%
8. Europæiske aktier	%
9. Nordamerikanske aktier	%
10. Fjernøstlige aktier	%
11. IT aktier	%
I alt	100 %
Den procentvise fordeling skal være delelig med 5. Summen af puljeandele i pulje 4,5,8,9,10 og 11 må maksimalt udgøre 50 % under hensyn til gældende lovgivning. 50 %'s begrænsningen gælder ikke for Frit-valg .	

Denne aftale er gældende fra ____ / ____ - ____ og erstatter eventuelt tidligere aftaler. Aftalen træder først i kraft, når Pensionsordning D overfor forsikringstageren har bekræftet investeringsvalget. Investeringsvalget kan ændres med 14 dages varsel til udgangen af en måned. Ændringen sker iht. de regler, der er angivet i "Investeringsbetingelser for Pensionsordning D".

Underskrifter (Investeringsaftalen returneres efter underskrift til Pensionsordning D)

_____, den ____ / ____ - ____ _____ Forsikringstager

Beskrivelse af puljerne

Puljenr.	Puljenavn	Beskrivelse
1	Danske obligationer med kort løbetid	Puljen består af danske obligationer med kort løbetid, dvs. med en varighed på maksimalt 5 år.
2	Danske obligationer med lang løbetid	Puljen består af danske obligationer.
3	Danske indeksobligationer	Puljen består af danske indeksobligationer
4	Danske aktier	Puljen består af ultra-likvide og mindre omsatte danske aktier.
5	Globale aktier	Puljen består af aktier fra hele verden, inklusiv Danmark.
6	Udenlandske obligationer	Puljen består af udenlandske obligationer. Puljen indeholder ikke danske obligationer.
7	Kontantpulje	I denne pulje er der ingen kursrisiko. Renten er variable og fastsættes en måned forud.
8	Europæiske aktier	Puljen består primært af europæiske aktier noteret på de etablerede aktiebørser, men kan også indeholde aktier fra de nye markeder i Europa.
9	Nordamerikanske aktier	Puljen består primært af nordamerikanske aktier, men kan også indeholde aktier fra Latinamerika.
10	Fjernøstlige aktier	Puljen består primært af aktier fra lande som Hong Kong, Singapore, Australien, New Zealand og Japan, men kan også indeholde aktier fra de nye markeder i Fjernøsten som f.eks. Kina, Indien, Indonesien, Sydkorea, Thailand m.fl. På kort sigt kan der forekomme store kursudsving, dvs. høj risiko med mulighed for tilsvarende højt afkast.
11	IT aktier	Puljen består af aktier i IT-branchen, dvs. teknologi, Internet, Internetrelaterede services, media og underholdning. Der investeres globalt, men dog primært i USA, Europa og Skandinavien. Der er høj risiko ved denne pulje med mulighed for tilsvarende høje afkast.

(Investeringsbetingelser er desuden vedlagt dette materiale)

Eksempel L

Pensionsoversigt

Pensionsoversigt pr. 31. december 2000

Lars Larsen	Cpr.nr.
Larslejstræde 12	Optagelsesdato: 01.10.71
1212 Lemvig	Mdl. Pensionsbidrag
	december 2000: 4.641,05 kr.

Beregningsforudsætninger

Der er forudsat uændrede fremtidige pensionsindbetalinger.

Alle oplyste pensioner er årlige pensioner gældende fra 01.07.2001. De er beregnet incl. Pensionistillæg, som fra 01.07.2001-30.06.2002 er fastsat til 20 pct. Der er ikke beregnet arbejdsmarkedsbidrag af de fremtidige pensionsbidrag, da du som selvbetaler har valgt at betale et årligt indskud svarende til arbejdsmarkedsbidraget.

Fremtidige bonustilskrivninger er ikke indregnet.

I øvrigt forudsættes vedtægternes betingelser at være opfyldt.

Du er omfattet af overgangsordning i forbindelse med ændring af beregningsgrundlag, læs herom på Pensionsordning L's hjemmeside eller i beretningen for 2000.

Pension ved invaliditet

Invalidepension pr. 31. dec. 2000	kr.	308.436
Børnepension pr. barn under 24 år	kr.	61.692
Gruppeinvalidesum pr. 1. jan. 2001-01-16	kr.	34.452

Til bidragsbetalende medlemmer – samt til medlemmer der er omfattet af bidragsfri dækning – ydes der en invalidesum efter alder. Dækningen bortfalder ved alder 60 år.

Pension ved død

10-årig ægtefællepension	kr.	51.768
Livsvarig ægtefællepension	kr.	107.412
Engangsydelse	kr.	636.720
Børnepension pr. barn under 24 år	kr.	61.692
Gruppelivssum pr. 1. jan. 2001 udgør	kr.	348.000

Engangsydelsen udbetales kun, hvis medlemmet ikke efterlader sig ægtefælle eller tidligere ægtefælle, registreret partner eller samlever, der er berettiget til pension, og såfremt medlemmet ved sin død var under 67 år.

Engangsydelsen udbetales til nærmeste pårørende, medmindre medlemmet har indsat sin samlever eller sit bo.

Retten til engangsydelse nedsættes ved deltidspensionering og bortfalder ved fuld førtidspensionering.

Børnepensionen udbetales, til barnet fylder 24 år. Til forældreløse børn og til børn efter kvinder uden ægtefælledækning fordobles pensionen.

Gruppelivssummen udbetales til nærmeste pårørende, medmindre der er truffet aftale om indsættelse af en begunstiget.

Gruppeulykkesforsikring

Forsikringssummen ved 100 pct. invaliditet som følge af ulykke udgør	kr.	200.000
--	-----	---------

Foruden ulykkestilfælde dækker forsikringen invaliditet som følge af hjernebetændelse, dissemineret sclerose, børnelammelse, total blindhed samt tandskade (max. Kr. 10.000) og brilleskade i forbindelse med personskade.

Alderspension

Der er ikke indregnet anciennitetsstigninger.

Der er ikke regnet med fremtidig opsparing til supplerende engangsydelse.

	Enten:	Eller:	
	Maksimal pension	Minimal pension	Max. Engangsydelse
60	176.580	150.252	323.534
61	191.784	162.360	352.016
62	208.608	175.608	383.977
63	227.352	190.212	420.130
64	248.448	206.460	461.374
65	272.436	224.724	508.858
66	300.036	245.484	564.074
67	332.220	269.484	628.968

Hvis du ikke er omfattet af overgangsordningen (se beregningsforudsætninger) er alderspensionen beregnet med en fremtidig rente på 3 pct. Beregnet med en rente på 2 pct., vil den maksimale pension ved alder 67 år udgøre kr. 265.140.

Maksimal pension er beregnet under forudsætning af, at der ikke udbetales supplerende engangsydelse, idet denne er konverteret til løbende pension.

Minimal pension og maksimal engangsydelse er beregnet under forudsætning af, det der vælges udbetaling af supplerende engangsydelse.

Supplerende engangsydelse kan udbetales når du fylder 60 år uafhængigt af om du går på pension eller ej.

Børnepensionen udgør pr. barn 20 pct. af egenpensionen (excl. evt. konverteret engangsydelse) og udbetales til barnet fylder 24 år.

Pensionering kan udsættes indtil det 70. år, hvorved pensionen forhøjes. Ved alderspensionering ophører retten til invalidepension.

Kontoopgørelse

Din pensionsopsparing pr. 31. december 2000 og udviklingen i 2000 er vist i oversigten nedenfor

<u>Saldo på pensionsopsparingen pr. 1. januar 2000</u>	1.606.980
Indbetalt pensionsbidrag i 2000	60.173
heraf udgør indskud kr. 4.457	
Arbejdsmarkedsbidrag	- 4.457
Forrentning for 2000	105.737
Anvendt til pensionsdækning ved død	- 611
Anvendt til pensionsdækning ved invaliditet	- 7.331
Gruffeforsikringspræmier	- 1.441
<u>Anvendt til administration</u>	<u>- 1.094</u>
Saldo før realrenteafgift	1.757.956
<u>Realrenteafgift og skat</u>	<u>- 10.476</u>
<u>Saldo på pensionsopsparingen pr. 31. december 2000</u>	<u>1.747.479</u>

Din pensionsopsparing er i 2000 forrentet med 5,75 pct. Efter betaling af realrenteafgift. Opsparing før den 1. jan. 1983, der er friholdt for realrenteafgift, forrentes med 6,50 pct.

Udgifterne til dækning ved død og invaliditet udgør henholdsvis 23 pct. og 34 pct. af grundlagets forventede omkostninger. Gruffeforsikringspræmierne udgør for hele året 1.441 kr.

Udgifter til administration ved pensionsvirksomhed er fordelt med et fast årligt beløb på 372 kr. til alle medlemmer og et beløb på 1,2 pct. af bidragene.

Årets arbejdsmarkedsbidrag oplyses i .h.t. gældende regler.

SUPPLERENDE VEJLEDNING TIL PENSIONSOVERSIGTEN

Realværdi af pensionerne

Pensionerne opgives i nutidskroner, idet det er en beregningsforudsætning, at realværdien kan opretholdes ved fremtidige bonustilskrivninger.

Ægtefællepension/pension til registreret partner/samlever pension

I pensionsoversigten anvendes kun betegnelse ægtefællepension. Det kan enten være ægtefællepension, pension til registreret partner eller samleverpension. Der henvises til vedtægtens regler herom.

Supplerende alderspension

Medlemmer, som har oprette supplerende alderspension, vil få særskilt pensionsoversigt om den supplerende alderspension.

Generelt forbehold for fejl

Der tages forbehold for fejl i pensionsoversigten som følge af systemfejl i Pensionsordning L's edb-systemer, som rammer alle eller grupper af medlemmer.

Vedtægten

Medlemmernes rettighed og pligter er nærmere beskrevet i Pensionsordning L's vedtægter og i gruppeforsikringsmeddelelsen.

Information

Medlemmer, der ønsker yderligere information, henvises til Pensionsordning L's hjemmeside, www.pensionsordningL.dk, eller til at rette henvendelse til pensionsordningen.

Fejl

Eventuelle fejl i ovennævnte oplysninger bedes skriftligt meddelt revisionsfirmaet LL&L.

Eksempel M

Pensionsoversigt

Morten Madsen
Månevej 13
1313 Måløv

CPR-nr.:xxxxxx-xxxx

Kære medlem

Vi sender dig hermed din pensionsoversigt for 2000. Pensionsoversigten giver dig et samlet overblik over din pensionsordning, herunder hvordan du og din familie er sikret,

- **Pensionsoversigt pr. 1. januar 2001** viser størrelsen af de ydelser, du har ret til ved invaliditet, kritisk sygdom og død. Du kan også se en eksempelberegning på udbetaling ved alderspensionering.
- **Udvikling i dit pensionsdepot i 2000** viser dig, hvor meget der er indbetalt i 2000, og hvad der er anvendt til betaling for forsikringsdækningen ved invaliditet og død. Du kan også se, hvad du har betalt til administration, og hvad du får i rente.
- **Dine samlede indbetalinger i 2000** viser dit pensionsbidrag for hver lønperiode i 2000. Det er vigtigt, at du kontrollerer indbetalingsoversigten. Er tallene forkerte, eller mangler der nogle indbetalinger, bør du kontakte din arbejdsgiver eller ringe til os på tlf. 12 34 56 78.
- **PensionsAvisen** giver dig mere information om din pensionsordning. Du kan også læse om årets gode økonomiske resultat. PensionsAvisen beskriver desuden PensionInfo, som er en ny internetservice, der giver dig mulighed for at få et samlet overblik over dine pensionsforhold.

Pensionsordning M gennemfører en forbedring af pensionsordningen med virkning fra januar 2001 – den forbedrede ordning fremgår af pensionsoversigten. Du kan læse mere om forbedringen af pensionsordningen i vedlagte brochure «Kort og godt om din pension».

Spørgsmål – ring til os eller spørg i fagforeningen

Vi er altid parate til at besvare dine spørgsmål. Hvis du har brug for vores hjælp, lover vi dig en hurtig og venlig behandling. Hvis du har gode ideer, kritik eller ros, hører vi gerne fra dig. Din lokale fagforening vil også være parat til at hjælpe dig.

Med venlig hilsen

Pensionsordning M

Morten Madsen
CPR-nr.

Dit pensionsdepot pr. 1. januar 2000 **9.564,75 kr.**

**Indbetalinger i alt i 2000 efter
arbejdsmarkedsbidrag** **11.791,29 kr.**

Dine registrerede indbetalinger er vist på oversigten
over «Dine samlede indbetalinger i 2000».

Rentetilskrivning efter realrenteafgift **635,45 kr.**
Den årlige rente udgør i 2000 5 pct.

**Udgift til forsikringsdækning
Ved død og invaliditet** **- 3.003,06 kr.**

Udgift til administration **- 480,00 kr.**

Henlagt til reserver **- 495,96 kr.**

Tilvækst til dit pensionsdepot i 2000 **8.447,72 kr.**

Dit pensionsdepot pr. 31. december 2000 **18.012,47 kr.**

Indberettet til Told og Skat for 2000

	Beløb	Felt på selv- angivelsen
Indbetaling oplyst til Told og Skat	11.791 kr.	
Heraf:		
Indbetaling fra arbejdsgiver til kapitalpension	935 kr.	
Indbetaling fra arbejdsgiver til løbende pension	10.856 kr.	
Din betaling for dødsfalds- og invalidesum (Tillægges din personlige indkomst)	1.392 kr.	16
Arbejdsmarkedsbidrag	1.025 kr.	

Du kan læse mere om beskatnings- og fradragsreglerne på bagsiden

Bagsiden

Pensionsdepotet pr. 31. december 2000 er opgjort som depotet ved årets start tillagt årets tilskrevne renter samt årets indbetalte pensionsbidrag med fradrag af det lovpligtige arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct. Heraf trækkes udgifter til forsikringsdækning ved død og invaliditet, til administrations og henlæggelser til reserver. Depoter under 100 kr. udbetales ikke.

Inbetalinger i alt for 2000 – efter arbejdsmarkedsbidrag

Indbetalte pensionsbidrag består af summen af din egen andel af bidraget og din arbejdsgivers andel. Du finder en opgørelse over dine samlede indbetalinger for hver lønperiode for hver arbejdsgiver på oversigten «Dine samlede indbetalinger i 2000». Herfra er trukket det lovpligtige arbejdsmarkedsbidrag på 8 pct.

Pensionsbidragets størrelse (bidragsprocenten) er aftalt i overenskomsten mellem dit fagforbund og arbejdsgiverorganisationen. Hvis du mener, at bidragene ikke er korrekte, skal du henvende dig til din arbejdsgiver eller pensionsordning M.

Rentetilskrivning efter realrenteafgift

Dit pensionsdepot ved årets start samt de indbetalinger, der er foretaget i løbet af 2000, forrentes med en kontorente, som bestyrelsen for året 2000 har fastsat til 5 pct. Efter realrenteafgift.

Udgift til forsikringsdækning ved død og invaliditet

Beløbet angiver din betaling for forsikringsdækning ved død og invaliditet.

Udgift til administration

Beløbet, der er anvendt til betaling for den løbende administration fremgår af oversigten.

Reservehenlæggelse og pensionistbonus

En lille del af indbetalingerne er anvendt som henlæggelse til pensionsinstituttets reserver. Bestyrelsen kan under hensyntagen til pensionsinstituttets økonomiske situation beslutte at udløse en del af reserverne som pensionistbonus. Bestyrelsen har for 2001 besluttet at forhøje alle månedlige udbetalinger og konverterede engangsbeløb med en pensionistbonus på 7 pct. satsen gælder for et år ad gangen.

Skatteregler for indbetaling Indbetaling til løbende pension:	Det indbetalte bidrag fra arbejdsgiver er ikke skattepligtigt bidrag og skal derfor ikke tillægges din skattepligtige indkomst. Bidrag indbetalt for egen regning er fradragsberettigede og kan derfor fratrækkes din personlige indkomst.
Betaling for invalide- og dødsfaldssum:	Beløbet er skattepligtigt og tillægges derfor din personlige indkomst.
Bidrag til kapitalpension:	Dit bidrag til kapitalpension er den andel af det indbetalte bidrag, som er anvendt til supplerende engangsydelse. Der må maksimalt anvendes 35.200 i 2000 til kapitalpension inkl. Supplerende engangsydelse.

Felt på selvangivelsen

Du kan i denne kolonne se, i hvilke felter beløbene er anført på den fortrykte selvangivelse. Er der ikke angivet et felt navn i kolonnen fremgår beløbet ikke af din selvangivelse.

Spørgsmål – ring til pensionsordning M

Hvis du har spørgsmål til din pensionsordning, er du altid velkommen til at ringe til pensionsordning M på telefon 12 34 56 78. Din lokale fagforening kan også hjælpe dig med at få løst eventuelle problemer.

PENSIONSOVERSIGT PR. 1. JANUAR 2001

Morten Madsen
CPR-nr.

Oversigten viser, hvordan du og din familie er sikret ved pensionering, invaliditet, kritisk sygdom eller dødsfald.

Invaliditet – Tab af erhvervsevne

Årlig invalidepension	54.000 kr.
Årlig børnepension	8.400 kr.
Invalidesum	100.000 kr.

Kritisk sygdom

Sum til udbetaling ved kritisk sygdom	50.000 kr.
---------------------------------------	------------

Død

Årlig børnepension	8.400 kr.
Dødsfaldssum	450.000 kr.

Desuden udbetales din opsparing til rate- og kapitalpension.

Dødsfaldssummen udbetales til dine nærmeste pårørende.

Alderspensionering

Pensionsalder	60 år	62 år	65 år	67 år
Kapitalpension	27.294	30.241	34.943	38.277
Årlig ratepension i 10 år	11.575	12.920	15.066	16.587
Årlig livsvarig alderspension	10.219	12.110	15.710	18.800

Du kan vælge at få hele din opsparing udbetalt som en årlig livsvarig alderspension.

Så bliver din årlige alderspension	18.048	21.347	29.172	33.080
------------------------------------	--------	--------	--------	--------

Størrelsen af dine faktiske udbetalinger, når du går på pension vil bl.a. afhænge af størrelsen af dine fremtidige indbetalinger, af forrentningen af din opsparing og af de fremtidige inflations- og skatteforhold. Eksemplerne er beregnet som «købekraftskroner», så du kan sammenligne dem med din aktuelle løn. I eksemplerne er der regnet med, at din opsparing vil blive forrentet med 2,5 pct. om året efter skat og inflation. Den faktiske forrentning vil svinge fra år til år og fremgå af den årlige opgørelse.

Der er også regnet med, at du fortsætter med at få indbetalt et månedligt pensionsbidrag på 1.085 kr. frem til pensionering.

Forudsætninger og vilkår

Forsikringsdækningerne er fastsat på baggrund af et overenskomstaftalt pensionsbidrag på 12,00 pct.

Sker der ændringer i dit pensionsbidrag ændres dine forsikrings- og pensionsdækninger. Forsikringsdækningerne ved invaliditet, kritisk sygdom og død fastsættes for et år ad gangen af Pensionsordning M.

De viste forsikrings- og pensionsdækninger er betinget af, at indbetalingerne er foretaget i henhold til kollektiv overenskomst/aftale.

Pr. 1 januar 2001 var du registreret som bidragsaktivt medlem.

De øvrige vilkår fremgår af bagsiden samt af de gældende forsikringsbetingelser for Pensionsordning M.

Bagsiden

Alderspension – kan tidligst udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år. Det er en betingelse for udbetaling, at du er fratruddet den stilling, som gav ret til bidragsindbetalingen til Pensionsordning M. Alderspensionen udbetales månedsvist, så længe du lever.

Når du skal pensioneres, kan du vælge, at alderspensionen under alle omstændigheder skal udbetales i op til 10, uanset om du lever eller ej.

Ratepension – kan tidligst udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år, og skal senest udbetales fra den 1. i måneden efter du er fyldt 75 år. Det er en betingelse for udbetaling, at du er fratruddet den stilling, som gav ret til bidragsindbetalingen til Pensionsordning M. Ratepensionen udbetales månedligt i 10 år.

Kapitalpension – kan tidligst udbetales den 1. i måneden efter du er fyldt 60 år, og skal senest udbetales, når du fylder 70 år. Kapitalpensionen udbetales som et engangsbeløb.

Invalidepension og/eller opsparingssikring –tilkendes hvis du efter optagelsen i Pensionsordning M, og inden du er fyldt 60 år, får nedsat erhvervsvenen med to tredjedele eller mere.

Invalidepensionen udbetales månedligt indtil du fylder 60 år, eller til du genvinder erhvervsvenen. Størrelsen af invalidepensionen afhænger af din bidragsprocent på tidspunktet for erhvervsvenenedsættelsen.

Opsparingssikring betyder, at din opsparing til alderdommen fortsætter uændret indtil du fylder 65 år, selvom indbetalingen af pensionsbidrag ophører.

Invalidesum – udbetales, hvis du efter optagelse i Pensionsordning L, og inden du er fyldt 60 år, får nedsat erhvervsvenen med halvdelen eller mere. Invalidesummens størrelse afhænger af din bidragsprocent og alder på tidspunktet for erhvervsvenenedsættelsen. Hvis du tidligere har fået udbetalt sum ved kritisk sygdom, reduceres invalidesummen med det udbetalte beløb.

Sum ved kritisk sygdom – udbetales, hvis du inden du fylder 60 år får stillet diagnose på en kritisk sygdom, som er nærmere beskrevet i forsikringsbetingelserne. Størrelsen af sum ved kritisk sygdom afhænger af din alder på det tidspunkt, hvor diagnosen stilles. Hvis du tidligere har fået udbetalt invalidesum, udbetales der ikke sum ved kritisk sygdom.

Dødsfaldssum – udbetales, hvis du dør inden du fylder 65 år eller inden du er alderspensioneret. Udbetalingen sker til «nærmeste pårørende», medmindre du har indsat en begunstiget. Dødsfaldssummens størrelse afhænger af din bidragsprocent og alder på tidspunktet for dødsfaldet. Hvis du tidligere har fået udbetalt invalidesum og/eller sum ved kritisk sygdom reduceres dødsfaldssummen med de udbetalte beløb.

Opsparing til rate- og kapitalpension – udbetales, hvis du dør, inden rate- eller kapitalpensionen er udbetalt. Udbetalingen sker til «nærmeste pårørende», medmindre du har indsat en begunstiget.

Børnepension – udbetales til dine børn under 18 år, hvis du dør før du fylder 65 år eller får tilkendt invalidepension før du fylder 60 år. Børnepensionen bortfalder, når barnet fylder 18 år. Børnepensionens størrelse afhænger af din bidragsprocent på tidspunktet for dødsfaldet eller invalidepensioneringen.

Generelle bemærkninger

De omtalte forsikringsydelse beregnes og fastsættes på grundlag af de til enhver tid gældende satser og dertil hørende tekniske grundlag, som anmeldes til Finanstilsynet, og kan ændres i overensstemmelse med ændringer i disse satser og det tekniske grundlag.

De nærmere betingelser for tilkendelse af de enkelte forsikringsydelse samt øvrige generelle bestemmelser for pensionsordningen fremgår af forsikringsbetingelserne for Pensionsordning M m.v.

Status – vi har på forsiden vist din status pr. 1. januar 2001.	
Bidragsaktiv:	Der indbetales pensionsbidrag i henhold til den overenskomst, som du arbejder under. Forsikringsdækningerne er fastsat på baggrund af din bidragsprocent og din alder.
Bidragsfri dækket:	Der bliver ikke indbetalt pensionsbidrag til Pensionsordning L. Du er fortsat omfattet af forsikringsdækning ved død, erhvervsevnenedsættelse og eventuel kritisk sygdom i op til 12 måneder efter bidragsophør. Hvis der ikke registreres nye indbetalinger inden udløbet af denne periode, overgår du til hvilende medlemskab, og de viste forsikringsdækninger bortfalder.
Hvilende medlem:	Der udbetales ikke invalidepension, invalidesum, sum ved kritisk sygdom, dødsfaldssum og børnepension, hvis du er hvilende medlem.
Opsparingssikret:	Din opsparing til alderdommen fortsætter, som om du fortsat fik indbetalt pensionsbidrag indtil du fylder 65 år. Forsikringsdækningen ved død fortsætter uforandret (dødsfaldssummen nedsættes dog med en evt. udbetalt invalidesum og sum ved kritisk sygdom).

Skatteregler ved udbetaling	
Udbetalingerne fra din pensionsordning beskattes i henhold til regler fastsat i pensionsbeskatningsloven. Hvis der sker ændringer heri, kan det medføre ændringer i de nævnte beskatningsregler.	
Månedlige udbetalinger:	Der skal betales almindelig indkomstskat. Dog vil små månedlige udbetalinger, som udbetales som et engangsbeløb, blive beskattet med 40 pct. afgift.
Engangssummer	Engangssummer ved død, invaliditet og kritisk sygdom er skattefrie. Der skal eventuelt betales boafgift.
Kapitalpension:	Der skal betales 40 pct. i afgift til staten. Hvis du dør, og opsparingen til kapital- og ratepension skal udbetales til dine efterladte, skal der betales 40 pct. i afgift samt eventuel boafgift.

Oplysninger om din forsikrings- og pensionsdækning bygger på vores registreringer pr. 20. januar 2000.

DINE SAMLEDE INDBETALINGER I 2000

Morten Madsen
CPR-nr.:

<u>Lønperiode</u>	<u>Beløb</u>	<u>Arbejdsgiver</u>
01.01.2000-31.01.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.02.2000-29.02.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.03.2000-30.03.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.04.2000-30.04.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.05.2000-31.05.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.06.2000-30.06.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.07.2000-31.07.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.08.2000-31.08.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.09.2000-30.09.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.10.2000-31.10.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.11.2000-30.11.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune
01.12.2000-31.12.2000	1.051,26 kr.	Måløv Kommune

Indbetalinger i alt i 2000 **12.816,60 kr.**

Arbejdsmarkedsbidrag
Indbetalt til Told og Skat **1.025,31 kr.**

Indbetalinger i alt i 2000
efter arbejdsmarkedsbidrag **11.791,29 kr.**

EKSEMPEL N

Indberetningsoplysning

Personoplysninger

Forsikringstager: Født
Forsikrede:

Oplysning til Told- og Skattestyrelsen

Ændring af tidligere indberetning for 1999
Indberetning er sket under CPR-nr.

Vi har rettellesindberettet de oplysninger, der er ændret eller tilføjet efter den seneste indberetningsoplysning. De ændrede oplysninger er *markeret.

Pensionsordning – administreret af arbejdsgiver

Pensionsordning N skal oplyse størrelsen af præmier og kapitalindskud til alle pensionsordninger, der er administreret af arbejdsgivere. Beløbene er oplyst efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag (AMB).

De oplyste beløb vil ikke fremgå af selvangivelsen som et fradrag, da det er fratrukket i lønnen, inden der er beregnet indkomstskat.

Forfaldne indbetalinger i kroner fordelt på skattekode ekskl. AMB					
Skattekode	1	2	3	4	5**
Forsikringsnr.					
110 Præmie	4.433*		25.656		
110 Præmie					
I alt indberettet pr. skattekode	4.433		25.656		
Beløb under ** markerede skattekode indberettes ikke.					

	Kroner
Grundlag for beregning af AMB	32.706
Indbetaling i alt inkl. AMB	32.706
AMB i 1999	2.617
Indbetaling i alt anvendt på arbejdsgiverordning	30.089

Som en følge af pinsepakken indgår indskud og præmier til arbejdsgiveradministrerede kapitalpensioner (skattekode 3 og 8) fra 1999 i beregningen af topskat.

De skal betale topskat, hvis Deres personlige indkomst for 1999 (inklusive indbetalinger til private og arbejdsgiveradministrerede kapitalordninger) overstiger 258.400 kr.

Hvis denne indberetning medfører ændringer, der kan berøre beregningen af en eventuel topskat, anbefaler vi, at De retter henvendelse til Deres lokale skattemyndighed for at sikre en rigtig beregning af indkomstskatten.

Se forklaring til skattekode, skatteregler og indberetning.

Hvis De har spørgsmål

Hvis De har spørgsmål til indberetningsoplysningen, er De velkommen til at kontakte os på telefonnummer 12 34 56 78.

Forklaring til skatteregler – Firmaordninger

Indberetning til Told- og Skattestyrelsen:

Pensionsordning N skal oplyse alle forfaldne indbetalinger på Deres arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger med skattekode 1, 2, 3 og 4.

Hvis de forfaldne indbetalinger bliver ændret eller ikke bliver betalt rettidigt, sender vi en rettelsesindberetning til Told- og Skattestyrelsen.

Beløbene skal oplyses efter fradrag af arbejdsmarkedsbidrag.

Indberetningen sker pr. forsikring ud fra Deres CPR-nr. og omfatter forfaldne/betalte beløb for hele året, også selv om der er skiftet arbejdsgiver i perioden.

Skattemæssig behandling af indbetalinger:

Skattekode 1: Pensionsordning med løbende udbetalinger

- Ved opgørelsen af Deres skattepligtige indkomst medregnes ikke beløb, som Deres arbejdsgiver indbetaler til ovennævnte ordninger.
Beløbet fratrækkes, inden skatten beregnes.

Skattekode 3: Kapitalforsikring i pensionsojemed

- Ved opgørelsen af Deres skattepligtige indkomst medregnes ikke beløb, som Deres arbejdsgiver indbetaler til ovennævnte ordninger.
Beløbet fratrækkes, inden skatten beregnes, men vil indgå i beregningen af en eventuel topskat på årsopgørelsen for 1999.
Max. fradrag var i alt 34.000 kr. ekskl. 8% arbejdsmarkedsbidrag. Max. beløbet gælder den samlede indbetaling til private og arbejdsgiveradministrerede ordninger.

Arbejdsmarkedsbidrag – Indeholdelse – Afregning

Pensionsforsikringselskaberne skal indeholde arbejdsmarkedsbidraget (8% i 1999) i de indbetalinger, vi modtager fra arbejdsgiverne og afregne de indeholdte beløb til Told- og Skattestyrelsen.

Efter fradrag af arbejdsmarkedsbidraget, anvendes resten af indbetalingen på pensionsordningen.

Selvangivelse/Årsopgørelse for 1999

De indberettede beløb vil ikke fremgå af Deres årsopgørelse/selvangivelse som et fradrag, da det er fratrukket i Deres løn, inden der er beregnet indkomstskat.

De skal være opmærksom på, at der kan forekomme enkelte tilfælde, hvor reguleringen af pensionsordningen ikke er helt på plads, når den første indberetning sker i januar 2000.

Er det tilfældet, vil der komme en rettelsesindberetning, så snart den endelige regulering er på plads.

Eksempel O

Pjece om præmiefritagelse

To blanketter – så går vi i gang

Anmeldelse

Hvis du bliver uarbejdsdygtig, skal vi have to blanketter, før vi kan gå i gang med at behandle din sag:

1. Anmeldelse af ulykkestilfælde/sygdom
2. Lægeattest

I anmeldelsen skal vi vide, hvad du fejler, hvor længe du har været uarbejdsdygtig, hvornår du forventes at blive raskmeldt m.m.

Din egen læge skal udfylde lægeattesten.

Måske skal vi bruge flere oplysninger

I nogle tilfælde er oplysningerne i anmeldelsen og lægeattesten ikke nok, og det kan blive nødvendigt at indhente supplerende oplysninger. Det kan typisk være yderligere oplysninger fra din læge, oplysninger fra kommunen eller fra hospitaler.

Vi sørger selv for at skaffe oplysningerne, og du vil blive orienteret om det. Som regel tager det 2-6 uger, inden vi får besked fra kommune, hospital m.v.

Sådan tager vi stilling til din anmeldelse

Når vi har modtaget de nødvendige oplysninger, vil du få at vide, om du er berettiget til præmiefritagelse. For at få præmiefritagelse skal du være mindst 2/3 uarbejdsdygtig i mere end 3 måneder.

Hvis du er berettiget, sender vi dig et spørgeskema og en lægeattest. Blanketterne skal du returnere til os, hvis du efter karenperioden stadig er hel eller delvis uarbejdsdygtig.

Samtidig får du en blanket, som du skal sende til os, når du er i stand til at genoptage dit arbejde helt eller delvist.

I den periode, hvor du er berettiget til præmiefritagelse, skal du ikke betale præmie. Og selvom du får din arbejdsevne tilbage, skal du ikke efterbetale noget. For meget indbetalt præmie vil blive returneret.

Det er vigtigt, at præmien bliver betalt, indtil Pensionsordning O bevilger dig præmiefritagelse. Ellers kan du risikere, at forsikringen træder ud af kraft, og du dermed ikke længere har den dækning, du forventer.

Senere skal din uarbejdsdygtighed dokumenteres gennem en lægeattest og et spørgeskema, hvis præmiefritagelsen skal fortsætte. Du skal blot udfylde spørgeskemaet, og din læge skal udfylde lægeattesten.

Med præmiefritagelsen er der ikke taget stilling til, om du har mistet 2/3 af din generelle arbejdsevne. Det vil sige din evne til at arbejde inden for alle erhverv.

Hvis din uarbejdsdygtighed er varig, vil Pensionsordning O (efter maksimalt 1-1 ½ år) vurdere din generelle arbejdsevne. Det betyder, at præmiebetalingen begynder igen, hvis du på dette tidspunkt ikke har mistet mindst 2/3 af din generelle arbejdsevne.

Har du spørgsmål

Har du spørgsmål, eller ønsker du yderligere information om anmeldelse, er du velkommen til at kontakte Pensionsordning O's personskadesafdeling på tlf. 12 34 56 78.

Uenighed

Hvis du er uenig i Pensionsordning O's afgørelse, kan du skrive til os om årsagen.

Er du stadig uenig, efter du har fået vores svar, beder vi dig læse om klagemulighederne i dine forsikringsbetingelser.

Eksempel P

Til Peter Poulsen

Ansøgning som følge af erhvervsevnetab

Som aftalt sender vi en erklæring om samtykke/fuldmagt. Vi beder dig underskrive erklæringen og sende den til os. På den måde giver du os lov til at få papirerne fra din pensions sag ved kommunen. Vurderingen kan foregå i samarbejde med vores lægekonsulent.

Du har et erhvervsevnetab, hvis sygdom eller ulykke medfører, at din evne til at skaffe dig en arbejdsindtægt bliver nedsat. For at få dækning fra pensionsordningen og gruppelevsfor sik- ringen skal din erhvervsevne være varigt nedsat med mindst 2/3 i alle erhverv.

Her kan du se, hvilken dækning du kan søge om:

Gruppelivsforsikring

Du får udbetalt invalidesummen fra gruppelivsforsikringen, hvis du opfylder betingelserne **Senest 6 måneder efter, du fratræder dit job.**

Invalidepension

Hvis du har ret til invalidepension, får du hver måned et beløb fra os.

Børnepension

Da du har et barn under 21 år, kan du søge om at få pension til barnet. Eventuelt børnepension bliver udbetalt månedsvis

Præmiefritagelse

Vi giver præmiefritagelse på din pensionsordning, hvis din erhvervsevne er nedsat med mindst 2/3 inden for det første år efter fratrædelsen. Det vil betyde, at du stadig har samme pensionsdækning, selvom vi ikke længere får præmie.

Du kan godt søge om dækning herfra, selvom sagen om førtidspension måske ikke er behandlet endnu.

Når vi får erklæringen fra dig, skriver vi til din kommune og beder om papirerne. Du hører fra os igen, når vi har afgjort, om du har ret til dækning.

Har du spørgsmål er du velkommen til at kontakte os.

Med venlig hilsen

Pia Pallesen

Bilag: erklæring om samtykke/fuldmagt og svarkuvert.

SAMTYKKE/FULDMAGT VED EN FORSIKRINGSBEGIVENHED

Navn:

CPR-nr.:

Jeg giver Samtykke/fuldmagt til, at Pensionsordning P kan indhente oplysninger om mine helbredsforhold. Der kan indhentes oplysninger, der er nødvendige for bedømmelsen af forsikringsbegivenheden og for fastsættelsen af forsikringsydelsen. Samtykket/fuldmagten omfatter alene helbredsoplysninger fra tegningstidspunktet for forsikringen til tidspunktet for den endelige fastsættelse af forsikringsydelsen. Når supplerende helbredsoplysninger afgives af læger, anvendes en nærmere aftalt erklæring, som suppleres med kopi eller uddrag af relevant journalmateriale, hvis Pensionsordning P ønsker det.

Oplysningerne kan indhentes hos autoriserede sundhedspersoner, sygehuse, og sundhedsmæssige institutioner, hos offentlige myndigheder samt hos myndigheder hos forsikringsselskaber/pensionskasser.

Andre forsikringsselskaber, pensionskasser, Arbejdsskadestyrelsen samt andre autoriserede sundhedspersoner, der involveres i sagens behandling, kan gøres bekendt med de indhentede oplysninger.

Pensionsordning P kan indhente alle sagsakter fra de offentlige myndigheder i forbindelse med en offentlig pensionssag – herunder akterne om eventuel arbejdsprøvning og revalidering.

Hvis du i forbindelse med din sygdom eller ulykke har eller har haft kontakt med din kommune (førtidspension, revalidering, fleks- eller skånejob m.v.), bedes du oplyse:

Kommune: _____

Evt. socialcenter/områdekontor: _____

dato

underskrift

Til Peter Poulsen

Udbetaling fra din pensionsordning

Vi har nu vurderet, at din erhvervsevne er nedsat med mindst 2/3.

Det betyder, at du har ret til invalidepension, børnepension og præmiefritagelse fra det tidspunkt, hvor du går ned i arbejdstid. Du får også udbetalt gruppeinvalidesummen.

Invalidepension

Vi udbetaler invalidepension hver måned, til du fylder 67 år. Du skal betale skat af pensionen.

Før vi kan udbetale invalidepensionen, skal du sende følgende til os:

Dokumentation fra din arbejdsgiver for nedgangen i din arbejdstid- og løn (f.eks. kopi af lønseddel eller ansættelsespapir)

Vedlagte blanket til bankoplysninger

Dit skattekort for år 2000 samt år 2001 når du modtager dette fra skattevæsenet

Børnepension

Da du har 1 barn under 21 år, udbetaler vi en månedlig børnepension, til barnet fylder 21 år. Børnene skal betale skat af pensionen.

Før vi kan udbetale børnepension, skal du sende os følgende:

kopi af barnets døbs- eller navneattest

vedlagte blanket til bankoplysninger

barnets skattekort for år 2000 samt år 2001, når barnet modtager dette fra skattevæsenet

Præmiefritagelse

Præmiefritagelse betyder, at din pensionsordning fortsætter med den dækning, du har, når du går ned i arbejdstid- og løn.

Gruppelivsforsikringen

Du får invalidesummen fra gruppelivsforsikringen, når du går ned i arbejdstid. Gruppelivsselskabet udbetaler engangsbeløbet på 150.000,- kr. til dig. Udbetalingen er skattefri.

Dødsfaldssummen bliver sat ned med det beløb, du får ved invaliditet. Hvis du dør, før du fylder 67 år, vil dine efterladte derfor få udbetalt et engangsbeløb på 125.000,- kr.

Hvis din erhvervsevne bliver forbedret

Du skal give os besked, hvis dit helbred bliver bedre, eller hvis du begynder at arbejde på fuld tid igen. I de tilfælde vil vi vurdere, om du stadig har ret til dækning fra din pensionsordning. Som led i en generel vurdering vil vi dog under alle omstændigheder senere bede dig dokumentere, at du fortsat opfylder betingelserne for dækning.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.

Med venlig hilsen

Pia Pallesen

Bilag: blanketter til bankoplysninger
pjece om skattekort
svarkuvert

Udbetaling af invalidepension

Navn:

CPR- nr:

Invalidepensionen skal hver måned overføres til følgende konto:

Bank/sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./By _____

Reg. nr.: _____

Kontonr.: _____

(dato)

(underskrift)

Udbetaling af børnepension

Børnepensionen skal hver måned overføres til følgende konto:

Barnets navn: _____ CPR- nr _____

Bank/Sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./By: _____

Reg. nr.: _____ Kontonr.: _____

Barnets
navn: _____ CPR-nr.: _____

Bank/Sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./By: _____

Reg. nr.: _____ Kontonr.: _____

Barnets navn: _____ CPR- nr.: _____

Bank/Sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./By: _____

Reg. nr.: _____ CPR- nr.: _____

(dato)

(dato)

(myndigt barns underskrift)

(værges underskrift)

**Bemærk: Kontoen på det enkelte barn skal lyde på barnets navn.
Kontoen må ikke være en børneopsparing.
Børn over 18 år skal selv underskrive blanketten.**

Til Peter Poulsen

Pensionsmeddelelse

Vi har modtaget de nødvendige papirer og kan derfor udbetale pension.

Policenr.:	Invalidepension 01. 11. 2000 – 30. 11. 2000	<u>kr. 6.053,20</u>
	I alt	kr. 6.053,20
	Indkomstskat	<u>kr. -2.420,00</u>
	Til udbetaling	<u>kr. 3.633,20</u>

Indkomstskatten er beregnet på grundlag af et bikort med en trækprocent på 40.

Beløbet overføres til kontonr. xxxxxx.

Praktiske oplysninger og årets totaler fremgår af bagsiden. (ej vedlagt)

Vi har den 20.09.2000 modtaget kr. 3135,- fra din arbejdsgiver. Beløbet har vi brugt til at forbedre din pensionsordning. Husk at indsende det nye skattekort for år 2001 inden den 11.12.2000.

Vi vedlægger en forsikringsoversigt der viser din pensionsdækning.

Med venlig hilsen

Pia Pallesen

Bilag: forsikringsoversigt

Forsikringsoversigt**Policenr.:****CPR-nr.:****Dato:**

Forsikringsoversigten sendes på grund af dit erhvervsevnetab. Oversigten viser størrelsen af dine pensioner pr. 01.11.2000.

Har du spørgsmål til din pensionsordning, er du velkommen til at kontakte os.

På grund af erhvervsevnetab udbetales	skattekode*	
Månedlig invalidepension Pensionen bliver udbetalt til den 30.09.2025.	1	6.053,20 kr.
Månedlig børnepension Peter Poulsen jr. får pension til den 31.05.2011. Hvis du får flere børn eller stedbørn inden den 01.10.2025, har de også ret til børnepension.	1	2.017,73 kr.
Ved kritisk sygdom udbetales	skattekode*	
Engangsbeløb fra gruppelivsforsikringen Beløbet bliver udbetalt hvis du inden den 01.11.2003 bliver Ramt af en kritisk sygdom, der giver ret til dækning.	5	100.000,00 kr.
Ved 67 år udbetales	skattekode*	
Månedlig alderspension Pensionen bliver udbetalt fra den 01.10.2025, og så længe du lever.	1	8.534,10 kr.
Alderssum (kapitalpension) Summen bliver udbetalt, hvis du er i live den 01.10.2025.	3	121.064,00 kr.
Ved dødsfald udbetales	skattekode*	
Dødsfaldsummen fra gruppelivsforsikringen Summen bliver udbetalt i tilfælde af din død inden den 01.10.2025.	5	125.000,00 kr.
Månedlig børnepension I tilfælde af din død fortsætter udbetalingen af børnepension, til barnet fylder 21 år.	1	2.017,73 kr.
* se forklaringen til skattekodeerne i afsnittet «Skatteforhold ved udbetaling»		
Regler for pensionsordning	Reglerne for din pensionsordning findes i pensionsregulativet og forsikringsbetingelserne. Her kan du blandt andet læse om betingelserne for udbetaling. Reglerne for gruppelivsforsikringen findes i gruppelivsaftalen. Du kan rekvirere reglerne hos os.	
Forudsætning for pensionsdækningerne	Det er en betingelse for de oplyste pensionsdækninger, at din erhvervsevne og indtjeningsmulighed bliver ved med at være nedsat med mindst 2/3 i alle erhverv på grund af sygdom eller ulykke.	
Skatteforhold ved udbetaling	Skattekode 1: Der skal betales indkomstskat af den månedlige pension. Der skal ikke betales Arbejdsmarkedsbidrag. Skattekode 3: Normalt skal der betales 40 % i statsafgift, når alderssummen bliver udbetalt. Der kan dog eventuelt blive tale om en statsafgift på 60 %. Afgiften er afhængig af, om du har andre kapitalpensioner, og hvornår du vælger at få udbetalt dem. Skattekode 5: Udbetalingerne er skattefrie. Ved dødsfald skal der dog eventuelt betales boafgift. Det afhænger af, hvem der er begunstiget på tidspunktet for dødsfaldet.	

Til Peter Poulsen

Pensionsmeddelelse

Vi har modtaget de nødvendige papirer og kan derfor udbetale pension.

Policenr.	Børnepension 01.11.2000 – 30.11.2000	<u>kr. 2.017,73</u>
	I alt	kr. 2.017,73
	Indkomstskat	<u>kr. 0,00</u>
	Til udbetaling	<u>kr. 2.017,73</u>

Vi har ikke trukket skat af din pension, fordi du har frikort.

Beløbet overføres til din konto.

Praktiske oplysninger og årets totaler fremgår af bagsiden. (ej vedlagt)

Husk at indsende det nye skattekort for år 2001 inden den 11. december 2000.

Med venlig hilsen

Pia Pallesen

Bilag : skattekort

Eksempel Q

Hr. Quist

Udbetaling af Deres pensionsordning

Den 1. februar 2001 skal Deres pensionsordning med forsikringsnummer 123 45 67 89 udbetales. Vi sender derfor en udløbsoversigt, der viser, hvor stor den månedlige udbetaling er.

Hvad skal De gøre?

Udfyld servicekortet og send det til Pensionsordning Q, Quebecvej 17, Q-købing, så vi har det senest tre uger før Deres pensionsordning kommer til udbetaling.

Hvis De har spørgsmål, når De har læst udløbsoversigten, er De velkommen til at kontakte Pensionsordning Q på telefon 12 34 56 78.

Med venlig hilsen

Fr. Quade

Bilag:

* Udløbsoversigt

* Svarkort

Udløbsoversigt

Personoplysninger

Forsikringstager: Hr. Quist
Forsikrede: Hr. Quist 29.01.1939

Deres udbetaling

Deres pensionsopsparing udløber den 1. februar 2001

Løbende ydelser: Kroner

Ydelserne udbetales månedligt.
Første udbetaling er den 1. februar 2001.
Ydelserne forfalder den 1. i hver måned.

De månedlige udbetalinger er **455,50**

Af udbetalingerne skal betales indkomstskat.

Denne pensionsordning indgik i en pensionsaftale med Deres tidligere arbejdsgiver.

Modtager De udbetalinger fra en A-kasse (f.eks. arbejdsløshedsdagpenge eller efterløn), skal De være opmærksom på, at udbetalingerne fra pensionsordningen vil medføre en nedsættelse af udbetalingerne fra A-kassen, hvis ordningen var oprettet som led i et ansættelsesforhold og f.eks. fulgte en overenskomst eller en anden kollektiv aftale, og Deres tidligere arbejdsgiver bidrog til indbetalingerne. Har De videreført indbetalingerne privat i mere end 2 år, vil der kun ske fradrag i udbetalingerne for de pensionsudbetalinger, der stammer fra Deres tidligere ansættelsesforhold.

Vælger De at vente med udbetalingerne fra Pensionsordning Q, indtil udbetalingerne fra A-kassen er ophørt, sker der ingen modregning.

Kontakt Deres A-kasse, hvis De er i tvivl om, hvorvidt udbetalingerne fra Deres pensionsordning er omfattet af reglerne om fradrag.

Udløbsoversigt

De løbende ydelser udbetales således:	Kroner
Indtil 01.02.2011 vil der årligt blive udbetalt	5.304
Så længe forsikrede er i live, vil der årligt blive udbetalt dog længst til 01.02.2011.	162

Øvrige oplysninger

Forbehold for kontorenten

Beløbet kan blive reguleret en smule, da kontorenten for 2001 ikke er endelig fastsat.

Forbehold for bonus

Bonus indtil udbetalingsdatoen er beregnet efter det nugældende bonusregulativ, som er anmeldt til Finanstilsynet. Hvis bonusregulativet bliver ændret inden udbetalingsdatoen, kan beløbene blive ændret.

Regulering

Deres udbetaling bliver reguleret med bonus hvert år i januar måned.

Omkostninger

Der betales et gebyr på højst 27,00 kr. (i 2000) om måneden til betaling af omkostninger. Gebyret, som kan ændres ved anmeldelse til Finanstilsynet, bliver fratrukket i bonus.

Til brug for udbetaling

Vi beder Dem venligst inden 3 uger før udløbsdagen indsende følgende:

- Deres skattekort – hovedkort, bikort eller frikort – idet de løbende ydelser er indkomstskattepligtige.
Vi beder Dem sende Deres skattekort for 2001, når De modtager det fra skattevæsenet.
Hvis vi ikke modtager skattekort, skal vi i henhold til kildeskatteloven tilbageholde 60% i kildeskat.
- Oplysning om cpr.nr., hvis skattekort ikke indsendes.
- Vedlagte servicekort.

Udløbsoversigt

Servicekort

Ved udbetaling

Ja tak, jeg ønsker at udbetalingen sættes ind på en konto uden opsigelse i Bank Q.
Banken kan kontakte mig på telefon _____ i tidsrummet kl. _____
til kl. _____

Ja tak – jeg ønsker pensionsudbetalingen sat ind på min bankkonto. Brug kontooplysningerne nedenfor.

Kontooplysninger

Pengeinstituttets navn

Pengeinstituttets adresse

Afdeling

Reg.nr. Kontonr.

For at De kan modtage pengene til tiden, er det vigtigt, at De skriver registreringsnr. og kontonr. korrekt. Kontakt evt. Deres pengeinstitut.

Til brug for udbetaling

* Skatteoplysninger

Underskrift

CPR-nr.

Dato

Eksempel R

Rasmus Rengård

Udbetaling fra din pensionsordning

Fra den 01.10.2000 kan du få udbetaling fra din pensionsordning, hvis du fratræder dit job.

Hvis du fortsætter med at arbejde, efter du er fyldt 67 år, vil din arbejdsgiver stadig betale til din pensionsordning. I det tilfælde får du din pension, når du fratræder eller senest, når du fylder 70 år. Hvis du fortsætter med at arbejde, skal du give os besked ved at returnere vedlagte blanket med oplysninger om dit ansættelsesforhold.

Alderspension

Din alderspension er 420,50 kr. pr. måned før skat, når du fylder 67 år. Du har ret til denne pension, så længe du lever.

Da pensionen ikke er større, kan vi imidlertid tilbyde at udbetale værdien af din pension én gang for alle den 01. 10. 2000:

Værdi af din pension ca.	55.430,- kr.
40 % statsafgift	<u>22.160,- kr.</u>
Til udbetaling	<u>33.270,- kr.</u>

Alderssum

Din alderssum er en kapitalpension, der bliver udbetalt som et éngangsbeløb.

For vi udbetaler alderssummen, skal vi trække statsafgiften fra. For at få udbetalt alderssummen til den mindste statsafgift på 40 % er det en betingelse, at du ikke har andre kapitalpensioner, eller at der bliver betalt afgift af dine andre kapitalpensioner i år.

Hvis alderssummen bliver udbetalt mod 40 % statsafgift får du følgende udbetalt 01. 10. 2000:

Alderssum	105.213,- kr.
40 % statsafgift	<u>42.080,- kr.</u>
Til udbetaling	<u>63.133,- kr.</u>

Har du andre kapitalpensioner, hvor statsafgiften ikke bliver betalt i år, beder vi dig ringe til os.

Børnepension

Hvis du har børn eller stedbørn under 21 år, udbetaler vi en månedlig pension til børnene. Pensionen bliver udbetalt fra den 01.10.2000, og indtil børnene fylder 21 år. Børnene skal betale skat af pensionen. Børnepensionen bliver udbetalt, selvom du måske fortsætter i arbejde.

Udbetaling

Vi har beregnet din pension ud fra, at din arbejdsgiver indbetaler 1.843,92 kr. hver måned frem til den 01.10.2000. Hvis den månedlige indbetaling bliver reguleret, får det betydning for din pension.

Før vi kan udbetale pensionen, skal du sende os følgende:

- dit skattekort, hvis du ønsker månedlige udbetalinger
- vedlagte blanket til bankoplysninger
- dokumentation fra din arbejdsgiver for at du fratræder
- vedlagte § 26-erklæring med oplysninger om eventuelle andre kapitalpensioner
- skattekort og kopi af dåbsattest for hvert barn under 21 år
- vedlagte blanket til bankoplysninger for børn under 21 år

Vi beder dig sende oplysningerne til os senest 14 dage før, udbetalingen skal ske.

Gruppelivsforsikring

Gruppelivsforsikringen bortfalder ved udgangen af den måned, hvor du fylder 67 år. Det gælder, uanset om du fratræder dit job eller fortsætter i arbejde.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os

Med venlig hilsen

Rikke Rask

Bilag: blanket til ansættelsesforhold/bankoplysninger
§ 26-erklæring
blanket til bankoplysninger for børn
pjece om skattekort
svarkuvert

Oplysninger om ansættelsesforhold/bankoplysninger
Police nr.

Navn: _____

CPR-nr.: _____

Ansættelsesforhold

Du får udbetaling fra din pensionsordning den 01.10.2000, hvis du fratræder dit job.

Vi beder dig udfylde ét af punkterne:

1. _____ Jeg fratræder mit job den 30.09.2000.

2. _____ Jeg fortsætter i arbejde. Arbejdstid pr. uge fra den 01.10.2000: _____

Eventuel senere fratrædelsesdato: _____

Udbetaling

Din alderssum er en kapitalpension, der bliver udbetalt som et éngangsbeløb.

Du kan selv vælge, hvordan du vil have udbetalt din alderspension.

Sæt ét kryds ud for dit valg:

1. _____ Jeg ønsker at få udbetalt alderspensionen som et engangsbeløb.

2. _____ Jeg ønsker at få udbetalt alderspension som en livsvarig, månedlig pension.

Bankoplysninger

Vi beder dig oplyse, hvilken konto, vi skal overføre pengene til:

Bank/Sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./By: _____

Reg. nr.: _____ Kontonr.: _____

(dato)

(din underskrift)

**Bankoplysninger for børn
Police nr.**

Jeg har ikke børn under 21 år. Børnepensionen skal derfor ikke udbetales.

(din underskrift)

Jeg har børn under 21 år.

Bankoplysninger

Børnepensionen skal overføres til følgende konto:

Barnets navn: _____ CPR-nr.: _____

Bank/Sparekasse: _____

Bankadresse: _____ Postnr./by: _____

Reg.nr.: _____ Kontonr.: _____

(dato)

(dato)

(myndige børns underskrift)

(værges underskrift)

**Bemærk: Kontoen på det enkelte barn skal lyde på barnets navn.
Kontoen må ikke være en børneopsparingskonto.
Børn over 18 år skal selv underskrive blanketten.**

Rasmus Rengård

Udbetaling af alderssum

Vi har modtaget de nødvendige papirer og kan udbetale værdien af din alderssum pr. 01.10.2000.

Udbetaling

Værdi af kapitalpension:	105.213,00 kr.
40 % statsafgift	<u>42.080,00 kr.</u>
Til udbetaling	<u>63.133,00 kr.</u>

Vi overfører beløbet til reg. nr. 1234, kontonr. 5678901. Pengene er til din disposition den 29.09.2000.

Vedlagt er også dit eksemplar af afgiftsblanketten, som er sendt til skattemyndighederne.

Du vil senere modtage brev om udbetaling af din alderspension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte os.

Med venlig hilsen

Rikke Rask

Bilag: afgiftsblanket

Rasmus Rengård

Pensionsmeddelelse

Vi har modtaget de nødvendige papirer og kan derfor udbetale pension.

Police nr.	Alderspension	01.10.2000-31.10.2000	<u>kr. 420,50</u>
	I alt		kr. 420,50
	Indkomstskat på 39 % af kr. 420,50		<u>kr. 164,00</u>
	Til udbetaling		<u>kr. 256,50</u>

Indkomstskatten er beregnet på grundlag af et bikort med en trækprocent på 39.

Beløbet overføres til konto nr. 567890, reg. nr. 1234 og er til disposition den 29.09.2000.

Praktiske oplysninger og årets totaler fremgår af bagsiden (ikke vedlagt –red.).

Vi vedlægger en forsikringsoversigt der viser din pensionsdækning. (ikke vedlagt –red.)

Pensionsdækningen kan blive nedsat eller forhøjet, hvis den månedlige præmie bliver reguleret i forhold til det, vi har forudsat.

Med venlig hilsen

Rikke Rask

Bilag: forsikringsoversigt



KAPITEL 7

Medlemsindflydelse

I dette kapitel gennemgås det enkelte medlems indflydelse i forbindelse med en arbejdsmarkedspensionsordning oprettet som led i et ansættelsesforhold. Dette omfatter blandt andet valget af ydelsesmønstret samt investering af opsparingen.

7.1 Indledning

I dette afsnit gennemgås spørgsmålet om medindflydelse for den enkelte set i sammenhæng med formålet med pensionsordningerne, og i den forbindelse ses endvidere på baggrunden for ordningernes nuværende karakter. Nogle forhold ligger almindeligvis uden for det enkelte medlems egen direkte indflydelse, herunder valg af pensionsinstitut og størrelsen af pensionsbidraget, mens der oftere er mulighed for medlemsindflydelse på spørgsmål om ydelsesmønstret og investeringerne.

7.1.1 Arbejdsmarkedspensionernes formål og karakter

De danske arbejdsmarkedspensioner er aftalt mellem lønmodtagerne og arbejdsgiverne, enten som et led i overenskomsterne eller på den enkelte virksomhed. Arbejdsmarkedspensionerne er således en del af de generelle ansættelsesvilkår og reguleres på samme vis. Som allerede beskrevet i Pensionsmarkedsrådets rapport fra 1998 har aftaleparterne en række formål med arbejdsmarkedspensionsordningerne, der udstikker de overordnede rammer for de pensionsydelse, der tilbydes i ordningerne.

Kort fortalt er det overordnede mål at sikre gode og billige pensioner for alle. Aftaleparterne ønsker således en passende social tryghed ved alderdom, invaliditet og død, samt at det enkelte medlem sikres ydelser, der er uafhængige af individuelle risici. Dette er opnået gennem at gøre arbejdsmarkedspensionsordningerne kollektive og obligatoriske.

Når det er valgt at gøre ordningerne obligatoriske, skyldes det, at man dermed opnår en høj udbredelse af ordningerne, at det er muligt at gøre ydelserne uafhængige af den enkeltes risici, og at omkostningerne kan minimeres.

I mange af de overenskomstaftalte pensionsordninger er ydelserne valgt af aftaleparterne.

Det obligatoriske medlemskab af ordningerne og den kollektivt valgte ydelsessammensætning er årsagen til, at det kan lade sig gøre at give det enkelte medlem ydelser, der er uafhængige af vedkommendes individuelle risici. Det enkelte medlem har således ikke mulighed for at spekulere i sin egen risiko til ulempe for det øvrige forsikringsfællesskab.

Det forhold, at beslutningen om ydelsessammensætningen er truffet ved kollektive valg, betyder, at ændringer heri også foretages ved kollektive valg enten i pensionsordningen eller i de faglige organer, der har beslutningskompetencen i ordningerne.

Aftalen afspejler bl.a. et ønske om en ensartet pension til medlemmer af samme pensionsordning. Derfor har aftaleparterne i hovedparten af arbejdsmarkedspensionsordningerne valgt det traditionelle forsikringsprincip i forhold til forvaltning af pensionsopsparingen, hvilket blandt andet indebærer anvendelsen af gennemsnitsrenteprikkippet. Dette princip indebærer, at der sker en udligning af investeringsafkastet over tid og mellem medlemmerne. Dermed tilstræbes en ensartet udvikling af ydelserne, selv om der er udsving i markedsafkastet.

7.1.2 Medindflydelse for den enkelte – på hvad og hvordan?

Et centralt tema for Pensionsmarkedsrådet er medlemmernes indflydelse på pensionerne. For det enkelte medlem rejser det en række spørgsmål vedrørende, hvilke forhold der kan besluttes af det enkelte medlem, og hvilke forhold der besluttes kollektivt i forskellige demokratiske fora.

Med hensyn til pensionsordningens ydelsesmønster kan det være relevant at vide, om det enkelte medlem selv kan bestemme, hvilke dækninger medlemmet skal have. Medlemmet kunne have et ønske om at vælge alderspension for alle de indbetalte præmier eller at vælge ægtefælle-, samlever- eller/og børnepension, så de efterladte sikres. Derudover er der spørgsmålet om, hvorvidt det enkelte medlem senere har mulighed for at ændre på ydelsesmønstret. Dette kunne være relevant, såfremt det enkelte medlem ved optagelsen valgte ikke at have ægtefælle-, samlever- og børnepension, men senere giftede sig og fik børn.

I mange af de overenskomstaftalte pensionsordninger er ydelsessammensætningen og rammer for eventuelle valgmuligheder valgt på det kollektive plan. Den typiske ydelsessammensætning er en løbende livsvarig alderspension eventuelt suppleret med en sum ved alderspensionering, en løbende invalidepension samt en pension til ægtefælle og børn ved medlemmets eventuelle død før pensionering. Aftaleparterne/medlemmerne har valgt denne ydelsessammensætning for på bedst mulige vis at opnå social og økonomisk tryghed for medlemmet og dets pårørende. Afsnit 7.2 omhandler beslutningsprocesserne vedrørende ydelsesmønstret.

I forbindelse med valg af det enkelte medlems dækninger, vil det være relevant at vide, om det er muligt for det enkelte medlem selv at bestemme, om ydelserne skal være løbende ydelser, rateudbetalinger eller sumudbetalinger – eller eventuelt en blanding heraf.

Ifølge pensionsbeskatningsloven er der begrænsninger på, hvilken udbetalingsprofil pensionsinstitutter og enkelte medlemmer kan vælge. Hvis det enkelte medlem har en kapitalpension, kan der i år 2001 maksimalt indbetales 36.500 kr., såfremt medlemmet skal have fradragsret for indbetalingerne til kapitalpensionen. Ydermere er der i pensionskasser kun fradragsret for indbetalinger til kapitalpension, såfremt bidraget for kapitalpension ikke overstiger 10 % af bidraget for den samlede forsikring. Derudover kan overenskomsterne indeholde begrænsninger på hvilke udbetalingsprofiler, der kan benyttes. Hvilke valgmuligheder, det enkelte medlem har i denne forbindelse, beskrives i afsnit 7.2. Når kollektivet sætter rammer for individuelle valg hænger det bl.a. sammen med, at der tilstræbes en vis balance mellem ydelser, der kommer til udbetaling ved alder, død og invaliditet. Individuelle valg kunne forrykke denne balance.

Videre er det relevant at vide, om det enkelte medlem har mulighed for selv at bestemme hvordan opsparingen på pensionsordningen – eller dele af den – skal investeres. Selskaberne muligheder for at investere samt investeringsafkast er beskrevet i kapitel 3.

Endelig kan det være relevant at vide, om det er muligt for det enkelte medlem at flytte sin obligatoriske arbejdsmarkedspensionsordning til et andet pensionsinstitut. Dette er normalt kun muligt i forbindelse med jobskifte, hvilket skyldes, at valget af pensionsinstitut er fastlagt i overenskomsten, og dermed er det ikke muligt for det enkelte medlem frit at skifte pensionsinstitut. Kapitel 9 omhandler overførselsregler i forbindelse med jobskifte.

Såfremt det ikke er muligt for det enkelte medlem selv at træffe beslutningerne i det ovenstående, er det så spørgsmålet, hvem der træffer beslutningerne på det enkelte medlems vegne, og om der da er mulighed for at få indflydelse på beslutningerne. Da det er forskelligt, hvor de fælles beslutninger træffes, henvises til afsnit 7.2, der indeholder eksempler.

Mange pensionsinstitutter benytter medlemsmøder, brugerundersøgelser og fokusgrupper, inden beslutningerne træffes. Dermed har det enkelte medlem mulighed for at opnå en større indflydelse på pensionsordningen. Afsnit 7.2 beskriver, hvilke muligheder medlemmet har for at få indflydelse på de fælles beslutninger.

Boks 7.1.1 Kollektive valg gennem fagforbund

Fagforeninger sammensluttet i fagforbund er lønmodtagernes interesseorganisationer og har som formål at varetage medlemmernes fællesinteresser som udbydere på arbejdsmarkedet.

På grundniveauet i den enkelte fagforening eller virksomhedsklub er organisationerne, (jf. f.eks. »Demokrati og individualisering, Morten Madsen, maj 1997. Ph.D. afhandling, Institut for Statskundskab ved Københavns Universitet«) baseret på et deltagelsesdemokrati, hvor medlemmerne diskuterer deres ønsker for foreningens virke. På dette niveau er der fri adgang for alle medlemmer, som til enhver tid kan deltage i møder og give deres mening til kende og direkte vælge, hvem der skal varetage deres interesser på arbejdspladsen (tillidsrepræsentant, klubbestyrelse m.v.), i lokalområdet (afdelings-/fagforeningsbestyrelse) og være delegerede til de landsdækkende forbunds kompetente organer (kongresser, repræsentantskabsmøder, delegeretmøder).

På det landsdækkende forbunds niveau og hovedorganisationsniveau fungerer et delegationsdemokrati på det repræsentative demokratis præmisser, hvor de delegerede på samme måde som folketingsvalgte har kompetence til at tage stilling i en række (faglige) spørgsmål uden, at holdningerne afstemmes med dem, som oprindeligt har indvalgt vedkommende til den kompetente forsamling. Hertil kommer, at der i stigende grad foregår direkte kommunikation via spørgeundersøgelser, læserdebatter i landsdækkende fagblade og internetba-

serede undersøgelser mellem forbundenes ledelser og medlemmerne.

Ved overenskomstforhandlingerne ses ofte en blanding af direkte og indirekte demokrati:

Forberedelsen indeholder prioritering af krav, og denne prioritering sker dels gennem den direkte medlemskontakt via spørgeskemaer, internet og læserdebatter i fagblade samt i de repræsentative forsamlinger, der gennemfører diskussioner om prioritering af krav. Selve resultatet af forhandlingerne sendes ofte til urafstemning, hvor det direkte demokrati igen gør sig gældende.

Der har været tilfælde, hvor medlemmerne har ønsket, at overenskomstparterne foruden udviklingen i bidragene diskuterede ydelsesmønstret i ordningerne som led i den almindelige fornyelse af overenskomsterne. Ved forhandlinger på LO/DA-området i begyndelsen af 2000 var det f.eks. en del af et samlet overenskomstresultat, der blev sendt til afstemning.

Pensionsspørgsmål er således ikke mindst en hovedbestanddel i forbindelse med overenskomstforhandlinger og behandles jævnligt på forbundenes kongresser. Ofte er der et samspil med diskussionerne i pensionsordningernes interne demokratiske struktur, som er behandlet indgående i de tidligere rapporter fra Pensionsmarkedsrådet.

I det følgende gennemgås eksempler på medlemsindflydelse i forskellige typer af pensionsordninger.

7.2 Eksempler på medlemsindflydelse i forskellige pensionsordninger

I dette afsnit gennemgås de måder, hvorpå arbejdsmarkedspensioner typisk er organiseret med henblik på en analyse af beslutningsgange og -kompetencer. I den forbindelse fokuseres på medlemsindflydelse på bl.a. spørgsmål om ydelsesmønstret og investering af opsparingen. Det drejer sig om firmaordninger i traditionelle livsforsikringselskaber, tværgående pensionskasser og arbejdsmarkedspensionsselskaber. De tre typer ordninger er alle reguleret

af lov om forsikringsvirksomhed. Firmapensionsordninger omfatter skønsmæssigt ca. $\frac{3}{4}$ mio. mennesker, de tværgående pensionskasser ca. $\frac{1}{2}$ mio. mennesker og arbejdsmarkedspensionskasserne ca. 1 mio. mennesker. Det er også muligt at etablere en arbejdsmarkedspension i en firmapensionskasse, men da firmapensionskasserne alene har ca. 12.000 medlemmer, vil denne type pensionsordning ikke blive gennemgået her. Ovenstående tal kan dække over dobbelte medlemskaber, hvorfor tallene ikke meningsfyldt kan lægges sammen.

7.2.1 Firmaordninger i traditionelle livsforsikringsselskaber

Firmaordninger i traditionelle livsforsikringsselskaber omfatter pensionsordninger, der aftales på den enkelte virksomhed²⁶ som led i de generelle ansættelsesvilkår. Pensionsordningen tegnes i et livsforsikringsaktieselskab, der ejes af aktionærene.

Beslutning om etablering

Beslutning om, at der skal etableres en obligatorisk²⁷ pensionsordning, træffes i den enkelte virksomhed. I denne beslutning inddrages de ansatte, som oftest via tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalg eller lignende. Når der er truffet beslutning om, at man ønsker en pensionsordning, rettes der henvendelse til et eller flere pensionsinstitutter, eventuelt via en mægler.

Virksomhedens ønsker til pensionsordningen bliver gennemgået, og pensionsinstituttet udarbejder på baggrund heraf et tilbud, hvoraf det fremgår, hvilke dækninger der kan opnås ud fra de aftalte pensionsbidrag. Har dele af virksomhedens ansatte en overenskomstaftalt obligatorisk pensionsordning, vil dette ofte have betydning for den pensionsordning, der aftales. De endelige beslutninger træffes i de fleste tilfælde af virksomhedens ledelse i samarbejde med personaleforening/pensionsudvalg i virksomheden. I mindre virksomheder sker det også, at spørgsmålet kommer til afstemning på informationsmøder for medarbejderne.

26 Når begrebet virksomhed anvendes i det følgende, menes der hermed, at det er beslutningsprocesser internt i virksomheden, der er afgørende for de valg, der træffes vedrørende pensionsordningen. I hvilket omfang, medarbejderne er direkte involveret i disse beslutningsprocesser gennem samarbejdsudvalg og lignende, varierer fra virksomhed til virksomhed.

27 Med obligatorisk pensionsordning menes som minimum, at det er obligatorisk for den enkelte medarbejder at anvende en del af sin aflønning til pensionsformål.

Beslutning om pensionsinstitut

Virksomheden træffer beslutning om hvilket pensionsinstitut, pensionsordningen skal placeres i ud fra de indhentede tilbud fra forskellige pensionsinstitutter. Tilbuddene kan indhentes af den pågældende virksomhed, men det bliver dog mere og mere udbredt, at virksomhederne benytter forsikringsmæglere til at indhente tilbud.

Beslutning om bidragsstørrelse

I forbindelse med pensionsordningens etablering tages der i virksomhedens samarbejdsfora stilling til, hvor stort bidraget til pensionsordningen skal være, og om der eventuelt skal ske en trinvis udbygning af bidraget.

Beslutning om ydelsessammensætning

Ydelsessammensætningen fastlægges af virksomheden. Som i alle arbejdsmarkedspensioner vil den typisk bestå af en alderspension, en invalidepension, en ægtefællepension og en børnepension. Derudover er det blevet almindeligt med forsikring mod kritisk sygdom og eventuel også en form for helbredsikring. I det omfang enkelte medarbejdere har særlige ønsker om udvidet dækning i forhold til den obligatoriske del, vil det ofte være muligt at supplere det obligatoriske bidrag med et frivilligt bidrag til ekstradækninger.

Beslutning om individuelle valgmuligheder

Omfanget af individuelle valgmuligheder i ydelsessammensætning beslutes af virksomheden. I forhold til alderspensionen vil der som oftest være mulighed for at vælge mellem en livsvarig alderspension, en ratepension og en kapitalpension eller en kombination heraf. Der har det seneste par år været en tendens til at kapitalpensioner nedprioriteres til fordel for ratepensioner. Dette skal formentligt primært ses på baggrund af de ændrede fradragsregler for kapitalpensioner. For invalidepensionens vedkommende kan valgmulighederne eksempelvis være, hvor stor en invalidepension der ønskes i forhold til lønnen. Det kan eksempelvis være muligt at vælge frit mellem en minimumsdækning på 30 % af lønnen og en maksimumdækning på 90 % af lønnen. Der er også eksempler på, at det kan være valgfrit, om man vil have en ægtefælle-dækning. Medarbejdernes stillingtagen til, hvilke individuelle valg der skal være mulighed for, er ofte styret af ønsket om at skulle afgive så få helbredsoplysninger som muligt. Desuden kan pensionsinstituttet have nogle interne »rammer«, som de maksimale dækninger i firmaordninger søges holdt indenfor. En sådan maksimal dækning kan være, at den løbende invalidepension ikke må være større end den løn, man oppebærer som erhvervsaktiv.

Beslutning om investeringsstrategi

I de fleste af firmapensionsordningerne er der truffet beslutning om, at investeringerne foretages kollektivt. I så fald gælder bestemmelserne i lov om forsikringsvirksomhed ifølge hvilke, det er pensionsinstitutets ledelse, der er ansvarlig for at træffe investeringsbeslutninger med henblik på at opnå det bedst mulige afkast til fordel for medlemmerne af pensionsordningen. Disse beslutninger træffes i et vist omfang på baggrund af drøftelser i rådgivende investeringsfora.

Virksomheden kan beslutte, at de enkelte medarbejdere skal have mulighed for selv at træffe investeringsbeslutninger for dele af pensionsbidraget, der går til aldersopsparingen. Dette er ikke på nuværende tidspunkt særligt udbredt, men i de ordninger, hvor det findes, vil det normalt maksimalt være muligt for 50 % af opsparingspræmien. Der vil typisk være knyttet depotsikring til disse opsparingsdele.

Hvad gør man som medlem?

I det omfang et medlem måtte ønske noget ændret i den pensionsordning, vedkommende er medlem af, skal spørgsmålet tages op i det samarbejdsforum, der er på vedkommendes arbejdsplads. Er der enighed om en foreslået ændring, tager virksomheden spørgsmålet op med pensionsinstituttet. Det kan eksempelvis være spørgsmål om ydelsessammensætningen i ordningen, der som regel vil kunne justeres efter virksomhedens ønsker.

Er der ønske om at ændre mere grundlæggende ved ordningen, eksempelvis et ønske om at skifte pensionsinstitut, vil dette også kunne finde sted for ordningen som helhed på de vilkår, der fremgår af den indgåede aftale mellem virksomheden og pensionsinstituttet.

7.2.2 Tværgående pensionskasser

Tværgående pensionskasser er foreninger eller sammenslutninger af medlemmer typisk uddannet inden for et bestemt uddannelsesområde eller sektor, og som har til formål som led i ansættelsesvilkårene at sikre pension. Tværgående pensionskasser er ejet af medlemmerne.

Der kan være en række forskelle mellem tværgående pensionskasser, bl.a. afhængig af hvilke sektorer medlemmerne er ansat i.

Beslutning om etablering

I de tværgående pensionskasser er det overenskomstparterne på arbejdsmarkedet, der træffer beslutning om, at der skal etableres en pensionsordning som led i ansættelsesforholdet²⁸. Denne beslutning fremgår af overenskomsten for det pågældende område.

Beslutning om pensionsinstitut

Det er overenskomstparterne, der i overenskomsten fastsætter, hvilket pensionsinstitut den obligatoriske pensionsordning skal placeres i.

Der er enkelte eksempler på sektorer, hvor det er op til den enkelte virksomhed at beslutte, hvilket pensionsinstitut der skal administrere den obligatoriske pensionsordning, der er aftalt som led i den centrale overenskomst. Inden for dette område er der eksempel på, at såfremt den enkelte virksomhed ønsker at udmelde sig af den pågældende pensionskasse, skal virksomhedens ledelse og mindst halvdelen af medlemmerne være enige herom. Der er også eksempler på, at bestemmelser herom er udformet på den måde, at et overenskomstprotokollat fastsætter, at medarbejderne skal have indflydelse på valg af pensionsinstitut, og at det er arbejdsgiveren, der er aftalepart i forhold til pensionskassen.

Beslutning om administrationsselskab

I enkelte pensionskasser er det i vedtægterne fastsat, at pensionskassen, efter overenskomsten har bestemt dens oprettelse, afgør, hvem der skal administrere ordningen, såfremt pensionskassen ikke ønsker at være selvadministrerende. En administrationsaftale kan indgås med et andet pensionsinstitut eller med et såkaldt administrationsselskab. Denne konstruktion, hvor pensionsordningen administreres af en anden juridisk enhed kendes også fra den type pensionsordning, der beskrives nedenfor i afsnit 7.2.3 Arbejdsmarkeds-pensionsselskaber.

Pensionskassevedtægter, der fastlægger, at et administrationsselskab eller et andet pensionsinstitut skal administrere en pensionskasse, kan ændres af pensionskassens generalforsamling. Eventuelle vedtægtsændringer skal godkendes af overenskomstparterne bag pensionsordningen.

28 Som eksempel på aftaleparter kan nævnes Dansk sygeplejeråd (lønmodtagere) og amtsrådsforeningen (arbejdsgivere), der træffer aftale om løn og ansættelsesvilkår for sygeplejerskerne. Disse to organisationer oprettede i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 1958 Pensionskassen for sygeplejersker.

Beslutning om bidragsstørrelse

Generelt set er det overenskomstparterne, der i overenskomsten fastsætter størrelsen af pensionsbidraget. I enkelte sektorer er der tradition for at betragte det overenskomstaftalte bidrag som et minimumsbidrag, og det er således almindeligt på det pågældende område at aftale større bidrag på de enkelte virksomheder omfattet af overenskomsten.

Beslutning om ydelsessammensætning

I det nedenstående gennemgås en række eksempler på, hvorledes beslutningsstrukturen vedrørende ydelsessammensætningen er. Den typiske pensionskasseordning består af en løbende, livsvarig alderspension, en invalidepension, en ægtefællepension og en børnepension. Derudover kan der være gruppelivssummer ved død og invaliditet samt eventuelt en dækning mod kritisk sygdom.

Eksempel A

Ydelsessammensætningen fastlægges i pensionskassens vedtægter, pensionsvilkår eller lignende. Både vedtægter og pensionsvilkår vedtages på pensionskassens generalforsamling. Ændringer af disse kræver 2/3 flertal. Overenskomstparterne bag ordningen skal efterfølgende godkende vedtægtsændringen. Denne model er relativt almindelig i tværgående pensionskasser, der dækker områder, hvor det offentlige er arbejdsgiver.

Eksempel B

Ydelsessammensætningen beslutes ligeledes på generalforsamlingen, men der er ikke krav om efterfølgende godkendelse af overenskomstparterne.

Eksempel C

Generalforsamlingen drøfter ændringer i ydelsessammensætningen, der er fastsat i et pensionsregulativ. På baggrund heraf træffer bestyrelsen beslutning om eventuelle ændringer. Disse ændringer skal efterfølgende godkendes af overenskomstparterne.

Eksempel D

Af overenskomsten fremgår en hensigtserklæring om ydelsessammensætningen. Det er herefter op til pensionskassens generalforsamling at udfylde denne hensigtserklæring. I bestyrelsen har arbejdsgivere og medlemmer hver halvdelen af stemmerne.

Eksempel E

Bestyrelsen, som består af 3 medlemmer fra henholdsvis arbejdsgiver- og

lønmottagerorganisation samt et eksternt udpeget medlem, træffer beslutning om ydelsessammensætningen.

Generelt kan det konkluderes, at overenskomstparterne på arbejdsmarkedet skal godkende ændringer i disse forhold. Der er dog enkelte eksempler på sektorer, hvor en sådan godkendelsesprocedure ikke anvendes.

Beslutning om individuelle valgmuligheder

I den ydelsespakke, som generalforsamlingen vedtager, kan der være nogle individuelle valgmuligheder. Disse individuelle valgmuligheder vil sædvanligvis vedrøre til- og fravalg af bestemte ydelser eller dele heraf. Det kan eksempelvis være muligt at til-/fravælge ægtefællepension, ligesom det sædvanligvis er muligt at vælge at anvende en del af pensionsbidraget, der går til alderspension, til en engangssum mod til gengæld at få en lavere løbende alderspension. Engangssummen vil normalt ikke være tilknyttet depotsikring.

Generelt er det i store træk de samme beslutningsstrukturer, der er gældende i forhold til ydelsessammensætningen, der også er gældende i forhold til beslutning om individuelle valgmuligheder.

Beslutning om investeringsstrategi

Som nævnt under afsnit 7.2.1 ovenfor fastlægger lov om forsikringsvirksomhed, at pensionskassens bestyrelse skal fastlægge en investeringsstrategi, der på bedst mulig måde tilgodeser medlemmernes interesser, herunder at der opnås det bedst mulige afkast. I en del tværgående pensionskasser træffer bestyrelsen beslutning om investeringsstrategien på baggrund af drøftelser på generalforsamlingen eller i andre relevante medlemsfora.

Det skal bemærkes, at overenskomstparterne – efter generalforsamlingens ønske – kan træffe beslutning om, at det skal være muligt at foretage individuelle investeringsvalg for dele af de opsparede midler. I dette tilfælde har bestyrelsen ikke ansvaret for, at der opnås det bedst mulige afkast.

Hvad gør man som medlem?

Ønsker man som medlem af en pensionsordning at ændre forhold i pensionsordningen, er det i sagens natur vigtigt at vide, hvem der træffer beslutning om netop disse forhold. Dette fremgår på det generelle plan af ovenstående gennemgang af en række forskellige beslutningsstrukturer. I dette afsnit opsummeres disse oplysninger.

I og med at den gennemgåede type arbejdsmarkedspensionsordninger er etableret af overenskomstparterne, vil overenskomstparterne i vidt omfang skulle godkende ændringer i ordningerne. Medlemmerne kan derfor gøre deres indflydelse gældende i forhold til fagforeningernes beslutningsstruktur, jf. boks 7.2.1.

I forhold til en ændring af bidragets størrelse fastsættes dette ligeledes som altovervejende hovedregel i overenskomsterne, hvorfor indflydelse på dette skal søges opnået gennem fagforbundenes beslutningsstruktur. I det omfang lokale aftaler i forhold til supplerende bidrag er udbredte, kan der søges indflydelse på spørgsmålet gennem ens ansættelsessted.

I forhold til ønsker om, at den obligatoriske pensionsordning skal placeres et andet sted end i pensionskassen, eller at der skal vælges et nyt administrationsselskab, er der en vis variation i, hvor man skal gøre sin indflydelse gældende. Normalt vil placering af den obligatoriske pensionsordning være fastsat i overenskomsten, og ændring vil således skulle ske i den kollektive overenskomst. I enkelte tværgående pensionskasser – typisk på det private arbejdsmarked – er det dog den enkelte virksomhed, der træffer afgørelse om skift af pensionsinstitut, hvorfor dette spørgsmål skal rejses i virksomhedens samarbejdsfora eller lignende.

For så vidt angår skift af administrationsselskab er det på dele af arbejdsmarkedet på pensionskassens generalforsamling, et sådan forslag skal stilles. Er der generel utilfredshed med, hvorledes pensionskassen administreres, vil det første skridt sædvanligvis være, at generalforsamlingen søger at ændre sammensætningen af bestyrelsen. Løser dette ikke problemet, kan bestyrelsen udskifte direktionen, eller der kan vælges et nyt administrationsselskab. Beslutning om, at de fremtidige bidrag skal indbetales til et andet pensionsinstitut, vil i de fleste tilfælde skulle godkendes af overenskomstparterne, hvorfor fagforbundenes beslutningsstruktur også skal påvirkes. Det må imidlertid generelt forventes, at overenskomstparterne følger medlemmernes anbefaling.

Endelig er der visse tværgående pensionskasser, i hvilke en beslutning af den pågældende art træffes direkte af overenskomstparterne, hvorfor vejen til medindflydelse går via fagforbundene.

Også i forhold til ændring af ydelsessammensætningen – herunder muligheden for og omfanget af individuelle valgmuligheder – er der varierende praksis pensionskasserne imellem. I de fleste tilfælde er ydelsessammensætning

gen fastsat i vedtægter, pensionsregulativer, pensionsvilkår eller lignende dokumenter, der vedtages på pensionsinstituttets generalforsamling. Især på det offentlige arbejdsmarked vil ændringer i ydelsesstrukturen efterfølgende skulle godkendes af overenskomtparterne; på det statslige område således Finansministeriet. På dele af det private arbejdsmarked er det mere almindeligt, at generalforsamlingen træffer den endelige beslutning om disse forhold. Denne forskel skal bl.a. ses på baggrund af, at på det statslige arbejdsmarked er arbejdsgiverne (Finansministeriet) ikke repræsenteret på generalforsamlingen eller i bestyrelsen.

Generalforsamlingen – og sædvanligvis med efterfølgende godkendelse af overenskomtparterne – har mulighed for at beslutte, at der skal være individuelle valgmuligheder.

Investeringsbeslutningerne, kan godt – og vil ofte – blive drøftet i medlemsfora, og bestyrelsen vil efterfølgende typisk træffe det endelige investeringsvalg i overensstemmelse med medlemmernes ønsker, hvis dette ikke er i modstrid med lovens krav om betryggende investeringer.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at medlemmerne er repræsenterede i pensionskassernes bestyrelser, og ifølge lov om forsikringsvirksomhed skal mindst halvdelen af bestyrelsen vælges af og blandt pensionskassens medlemmer. Medlemsrepræsentanterne vælges sædvanligvis på pensionskassens generalforsamling. Der er eksempler på pensionskasser, hvor overenskomtparterne, dvs. arbejdsgiverorganisationen og lønmodtagerorganisationen på det pågældende overenskomstområde, foretager udpegning af bestyrelsesmedlemmerne. Medindflydelse på bestyrelsesrepræsentationen skal derfor søges indenfor fagforbundene.

7.2.3 Arbejdsmarkedspensionsselskaber

De fleste af denne type pensionsselskaber²⁹ er aktieselskaber ejet af lønmodtagerorganisationer sædvanligvis i fællesskab med arbejdsgiverforeningen på det pågældende overenskomstområde. Ejerne af pensionsselskabet udpeger bestyrelsesmedlemmer til pensionsselskabet, sædvanligvis med et flertal af medlemmerne udpeget af lønmodtagerorganisationen. En bestyrelse i et pensionsselskab har typisk mellem 10 og 15 medlemmer. Ud over ejerne er også medarbejderne repræsenteret i bestyrelsen, ligesom der udpeges en of-

29 Et eksempel på et arbejdsmarkedspensionsselskab er Industriens Pension.

fentlig repræsentant til bestyrelsen. Der er et tæt samspil mellem de bestyrelsesmedlemmer, overenskomstparterne udpeger, og de pågældende organisationers hovedbestyrelser.

Beslutning om etablering

Som det er gældende for de tværgående pensionskasser, er det overenskomstparterne, der træffer beslutning om etablering af en pensionsordning som led i ansættelsesforholdet.

Beslutning om pensionsinstitut og administrator

Overenskomstparterne fastlægger desuden i overenskomsten, i hvilket pensionsinstitut pensionsordningen skal etableres. De nyere pensionsselskaber, f.eks. Industriens Pension, er typisk etableret af overenskomstparterne med det primære formål at administrere netop den ordning, som overenskomstparterne er blevet enige om at oprette. I nogle tilfælde er det dog besluttet at lade pensionsordningen administrere som en selvstændig ordning i – eller af – et allerede etableret pensionsinstitut eller at oprette et fælles administrationselskab som nævnt ovenfor i afsnit 7.2.2. Fællesskabet kan beslutte at udskifte administratoren.

Beslutning om bidragsstørrelse

Bidragenes minimumsstørrelse fastsættes af overenskomstparterne i overenskomsterne.

Beslutning om ydelsessammensætning – herunder individuelle valgmuligheder

Den typiske ydelsessammensætning består af en løbende livsvarig alderspension, en invalidepension, en ægtefællepension og en børnepension. Derudover kan der være gruppelevssummer ved død og invaliditet, ligesom der kan være dækning mod kritisk sygdom. Endvidere er det almindeligt med en kapitalpension.

I nogle tilfælde afgøres spørgsmålet om ydelsessammensætning samt rammer for eventuelle valgmuligheder i bestyrelsen, hvortil arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne som nævnt hver især udpeger medlemmer.

Der er også eksempler på, at ydelsessammensætningen fastlægges af overenskomstparterne, og det pensionsinstitut der er blevet valgt til at administrere pensionsordningen. I givet fald kan der være bestemmelser om, at der ved større ændringer i ydelsessammensætningen skal indhentes udtalelse fra de nedsatte medlemsfora. Disse medlemsfora kan eksempelvis være valgt

ved urafstemning blandt samtlige pensionsordningens medlemmer. Forskelle i ønsker mellem de forskellige ordningers medlemmer har medført, at der er forskel på ydelsessammensætningen mellem ordningerne.

Beslutning om investeringsstrategi

Da disse pensionsinstitutter, ligesom de tidligere beskrevne institutter, er underlagt lov om forsikringsvirksomheds bestemmelser om ansvaret for investeringspolitikken, er det ligeledes bestyrelserne, der træffer beslutning om investeringsstrategien. Det er almindeligt, at pensionsinstitutterne har bestemmelser om, at de nedsatte medlemsfora skal høres forud for større ændringer i investeringspolitikken.

Hvad gør man som medlem?

I den beskrevne type pensionsinstitutter træffes stort set alle beslutninger af overenskomstparterne enten direkte i overenskomsterne eller indirekte gennem overenskomstparternes udpegning af bestyrelsesmedlemmerne til pensionsinstitutets bestyrelse. Ønsker man som medlem af pensionsordningen at gøre sin indflydelse gældende, er det derfor fagforbundenes demokratiske beslutningsstruktur, der skal anvendes. De faglige organer har således faste valgprocedurer til delegeret forsamlinger, generalforsamlinger og bestyrelse i den faglige organisation. I det omfang, der er nedsat medlemsfora, vil man også have mulighed for at blive hørt ved aktiv deltagelse heri.

Det skal desuden bemærkes, at det forhold, at det er fagforbundene, der varetager medlemsinteresserne, afspejler sig på delegeretforsamlinger, kongresser m.v. i fagforbundene, da pensionsspørgsmål behandles systematisk i disse faglige organer. Desuden er der også i denne type pensionsinstitutter en omfattende kursus- og informationsvirksomhed, hvor pensionsforhold drøftes. I disse aktiviteter medvirker pensionsinstitutets ledelse m.v., således at der på den vis er et forum for videregivelse af medlemmernes ønsker.

I følgende tabel er søgt i oversigtsform at sammenfatte oplysningerne om, hvor beslutningerne om de forskellige forhold tages. Der skal endvidere henvises til boks 7.1.1 om kollektive valg.

Boks 7.2.1

Hvem træffer beslutningen?	Ordnings-type	Firmaordninger	Tværgående pensionskasser	Arbejdsmarkedspensionselskaber
Etablering		Virksomhed/samarbejdsudvalg	Overenskomstparterne	Overenskomstparterne
Valg af pensionsinstitut		Virksomhed/samarbejdsudvalg	Overenskomstparter, i enkelte tilfælde virksomheden	Overenskomstparterne
Bidragstørrelse		Virksomhed/samarbejdsudvalg	Overenskomstparter/virksomhed	Overenskomstparterne
Ydelsessammensætning		Virksomhed/pensionsinstitut/det enkelte medlem vedr. suppl. bidrag	Generalforsamling/overenskomstparterne	Generalforsamling/overenskomstparterne
Investeringsstrategi*		Pensionsinstitut	Pensionskasse	Pensionselskab

* I det omfang det er besluttet at foretage investeringerne kollektivt. Kan der foretages individuelle investeringsbeslutninger, træffes disse af det enkelte medlem.

I de tilfælde, hvor overenskomstparterne træffer beslutning, vil spørgsmålene komme til urafstemning. Derudover foregår der en løbende debat i fagforeningerne om pensionsforhold. Endelig vil overenskomstparterne ofte være lydøre over for ønsker tilkendegivet i pensionsordningernes egne medlemsfora.

7.3 Nyere tendenser vedrørende ydelsessammensætninger

Som eksempler på ændringer i ydelsessammensætningen kan fremhæves en række generelle udviklingstendenser, der alle er initieret af medlemsønsker herom:

Kriterium for udbetaling af invaliditetsydelse

I en lang række ordninger har man valgt at gå bort fra eller har suppleret det traditionelt mest udbredte invaliditetskriterium, ifølge hvilket medlemmet skal være 2/3 invalid for at få udbetalt invalideydelse. Det er således nu muligt i mange ordninger at få enten hele eller halvdelen af invaliditetsydelsen udbetalt, når man er 50 % invalid.

Varighed af ægtefællepensionen

I flere af især de nyere ordninger opererede man i begyndelsen med, at der skulle være en livsvarig ægtefællepension. Det betød, at ægtefællen ville få udbetalt en efterladtepension i resten af sin levetid. Imidlertid har der været

medlemsønsker om at begrænse denne ægtefællepension, således at den alene kommer til udbetaling i 10 år. I sagens natur er det dyrere at finansiere en ægtefællepension i et uvist antal år i stedet for kun maksimalt i 10 år. Samtidig er størrelsen af ægtefællepensionen i mange tilfælde ændret fra 60 % af alderspensionen til 40 %. En omlægning af ægtefællepensionen har derfor gjort det muligt at anvende en større del af det indbetalte pensionsbidrag til andre ydelser, typisk alderspension.

Ydermere har mange pensionsinstitutter indført samleverpension. Udbetalingsprofilen er typisk den samme som ægtefællepension, men kan udbetales til en person, med hvem afdøde kunne have indgået ægteskab eller registreret partnerskab, men hvor dette ikke er sket.

Kritisk sygdom

En anden generel udviklingstendens, der har været styret af medlemsønsker, har været udbygning af næsten alle arbejdsmarkedspensionsordninger med en dækning i tilfælde af kritisk sygdom.

Depotsikring

Det er derudover også blevet mere almindeligt, at en del af opsparingen på pensionsordningen udbetales til de efterladte ved dødsfald. Denne pensionsydelse kaldes depotsikring. Dækningen kan være et alternativt til ægtefælle-, samlever- og børnepension. Fordelen for det enkelte medlem ved denne dækning er, at medlemmet er sikker på, at pensionsordningen kommer til udbetaling enten ved død eller ved opnåelse af pensionsalderen. Ulempen for ordningen generelt er, at dødelighedsarven forsvinder, hvilket medfører en lavere alderspension for de medlemmer, der overlever til pensionering. Ydermere giver depotsikring en relativ lav dødsfalddækning til unge i forhold til ældre. Dette kan i en vis udstrækning afhjælpes via en graderet gruppelevsdækning.

Ratepension

Som supplement til den livslange alderspension, er det nu blevet mere almindeligt at vælge en del af alderspensionen udbetalt i rater over 10 år. Dermed opnår det enkelte medlem en højere pension de første 10 år efter pensionering.

Når de kompetente beslutningstagere, jf. afsnit 7.2, har truffet beslutning om ydelsessammensætningen i en pensionsordning, og der er aftalt indbetaling af bidrag, gives normalt et tilsagn om fremtidig pension under forudsætning af, at bidragsbetalingen fortsættes som aftalt. Dette tilsagn gives af pensions-

instituttet til den enkelte, og det er som sådan en sag mellem instituttet og den enkelte. Som udgangspunkt kan der derfor ikke uden den enkeltes aktive accept ske ændringer heri.

Imidlertid er tilsagnet som nævnt betinget af den fortsatte indbetaling, hvilket overenskomsparterne træffer beslutning om. Overenskomsparterne kan således beslutte, at de fremtidige bidrag skal anvendes på anden vis eller eventuelt helt bortfalde. Herved vil tilsagnene – ved en overenskomstaftale – kunne nedsættes fra de tilsagn, der er baseret på den fremtidige bidragsindbetaling, til de såkaldte fripolice-tilsagn, der alene er baseret på den allerede foretagne indbetaling. Da der således kunne ske nedsættelser i tilsagnene, havde Finanstilsynet i begyndelsen af 1990'erne den praksis, at man i et vist omfang accepterede sådanne nedsættelser af tilsagn efter kollektiv beslutning herom i et pensionsinstitut, når det samme resultat vil kunne have været opnået ved overenskomstaftale. Denne praksis blev ændret i 1996, således at pensionsinstitutternes tilsagn til forsikringstagere og medlemmer alene kan forringes med den enkeltes udtrykkelige accept.

Dette blev begrundet med, at der med skærpede krav til information til livsforsikringstagere om præcis angivelse af, hvilke garantier der gives, ikke bør kunne herske tvivl om, hvad de enkelte pensionsinstitutter har garanteret af ydelser og forsikringslementer i øvrigt, og at det derfor er rimeligt tilsvarende at skærpe de principper og afledte procedurer, som institutterne skal følge ved forringelser af tilsagnene til medlemmer af obligatoriske ordninger.

Ovenstående gælder de aftalte bidrag. For så vidt angår ikke aftalte stigninger i bidragene, herunder tilskrivning af bonus, samt bidrag fra nye medlemmer kan der under respekt af det konkrete aftaleindhold vælges andre ydelser end den oprindelige ydelsessammensætning. Disse valg vil blive foretaget af de kompetente beslutningstagere, jf. afsnit 7.2, med virkning for de nævnte bidragsstigninger, bonus og nye medlemmer.

7.4 anbefalinger

Pensionsmarkedsrådet finder, at spørgsmålene om de enkelte medlemmers mulighed for indflydelse samt deres viden herom er af afgørende betydning for den fortsatte demokratiske udvikling i pensionsordningerne. Rådet skal derfor anbefale, at der fortsat skabes forøget fokus på disse spørgsmål. I den forbindelse anbefales det, at der indsamles mere viden om, hvordan indflydelsesmulighederne praktiseres i pensionsinstitutterne, herunder i bruger-

grupper, ved medlemsundersøgelser og ved enkeltmedlemmers initiativer. Det skal endvidere analyseres, hvordan der foretages valg i ordningerne, hvor der er valgmuligheder med hensyn til ydelser og investeringer.

Endelig finder Pensionsmarkedsrådet, at det bør undersøges, i hvilket omfang indflydelsesmulighederne udnyttes – og af hvem.



KAPITEL 8

Beslutninger vedrørende investeringer

I dette kapitel gennemgås de lovgivningsmæssige regler, der er for pensionsinstitutters investeringsbeslutninger. I den forbindelse gennemgås særligt reglerne for de såkaldte unit-linked forsikringer, hvor den enkelte kan vælge mellem forskellige investeringspuljer. Endelig gennemgås spørgsmål vedrørende værdibaserede investeringer.

8.1 Regler for investeringsbeslutninger

Det er ledelsens ansvar at træffe investeringsbeslutninger. Den overordnede bestemmelse herfor i lov om forsikringsvirksomhed er § 87, som tidligere lød:

»Bestyrelsen og direktionen er forpligtet til at anbringe selskabets kapital på en hensigtsmæssig og for forsikringstagerne tjenlig måde, således at selskabet til enhver tid kan opfylde sine forpligtelser.«

Bestemmelsen er i denne affattelse fra 1992. Med hensyn til fortolkning af bestemmelsen skal der henvises til lovbemærkningerne, hvor det anføres:

»... Samtidig indsættes en ny bestemmelse, der fastslår, hvorledes denne regel hidtil er blevet fortolket for forsikringsselskaber. Bestemmelsen medfører, at ledelsen i sin generelle investeringspolitik må sørge for en så stor spredning af de samlede investeringer, at selv om enkelte investeringer måtte vise sig uholdbare, vil selskabet kunne udrede de løbende forpligtelser samt kunne honorere fremtidige ydelser i henhold til det godkendte tekniske grundlag inklusive de allerede givne bonustilsagn. Desuden indebærer det, at ledelsen skal søge at opnå det størst mulige afkast af en foretagen investering.«

Efter lov nr. 1329 af 20. december 2000 er der givet følgende ny affattelse af bestemmelsen:

»Bestyrelsen og direktionen er forpligtet til at anbringe selskabets kapital på en hensigtsmæssig og for forsikringstagerne tjenlig måde, således at der er betryggende sikkerhed for, at selskabet til enhver tid kan opfylde sine forpligtelser.«

I bemærkningerne til forslaget anføres bl.a., at der ikke hermed tilsigtes nogen realitetsændring, hvorfor de hidtidige lovbemærkninger fortsat kan danne udgangspunkt for en fortolkning af bestemmelsen.

Det forhold, at investeringsbeslutningerne er lagt i hænderne på selskabernes ledelse, hænger sammen med, at der er tale om forsikringsprodukter, hvor ydelsen typisk er garanteret, og hvor investeringsrisikoen kun er ét blandt flere risikoelementer, som påhviler selskabet. Hertil kommer gennemsnitsrenteprincippet, der anvendes i traditionel livsforsikring, og som har til formål at sikre en ensartet udvikling i depotrenterne til kunderne.

Gennemsnitsrenteprincippet bygger på, at aktiverne til dækning af forsikringsforpligtelserne ikke er opdelt på den enkelte forsikringstager eller på den enkelte pensionsordning, men er én aktivmasse, hvis afkast alle er »fælles« om. Den enkeltes opsparede hensættelse forrentes herved med en gennemsnitsrente baseret på afkastet af selskabets samlede investeringer³⁰.

Gennemsnitsrenteprincippet indebærer sammen med de hidtidige bogføringsregler, at der foretages en udjævning af markedsafkastet over tiden. Det betyder, at der – ud over det rent forsikringsrisikomæssige fællesskab – etableres et investeringsfællesskab, mellem forskellige »årgange af forsikringstagere«. De enkelte forsikringstageres hensættelser forrentes med en rente, der er fælles for alle, såvel nye som gamle kunder.

Der er på den måde ikke knyttet aktiver til den enkelte forsikring, og det er derfor ikke så relevant med mulighed for at træffe beslutning om »egne« investeringer. Kollektivet af forsikringstagere kan dog komme med investeringsråd til selskabernes ledelse, jf. afsnit 7.1 i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1998.

30 Overgangsreglen i realrenteafgiftslovens § 8 har dog forårsaget, at der anvendes to gennemsnitsrenter, én for de realrenteafgiftsfri hensættelser og én for de resterende.

Det skal samtidig pointeres, at man ved forsikringstegning har en betinget ret til fremtidige udbetalinger, hvilket erhverves gennem præmieindbetalinger. Man har derimod ingen egentlig ret på de indbetalte midler, førend de i aftalen anførte forsikringsbegivenheder indtræffer, bortset eventuelt fra de i aftalen fastsatte rettigheder ved udtræden/genkøb.

Forsikringsteknikken spiller endvidere en rolle i denne sammenhæng. I Pensionsmarkedsrådets rapport for 1998 er der i kapitel 9 nøje gennemgået og gennemregnet, hvorledes et forsikringsdepot udvikler sig gennem forsikringens løbetid. Som det fremgår deraf, hidrører en ikke ubetydelig del af de midler, der tilgår det enkelte depot (hensættelse) til sikring af den enkeltes pensionsrettigheder, fra den såkaldte dødelighedsarv, dvs. fra de midler, der frigives fra depoterne for de medlemmer, der er afgået ved døden. Beregningen af sammenhængen mellem præmieindbetalinger og pensionstilsagn bygger således på, at der er tale om en bestand af forsikringstagere, hvor der i enhver given alder er en vis sandsynlighed for dødsfald eller andre forsikringsbegivenheder. Der er på den måde skabt afhængighed mellem depoterne til sikring af de enkelte medlemmers pensionsrettigheder, og dette system vil være vanskeligt foreneligt med, at den enkelte selv skulle forvalte de midler, der svarer hertil.

8.2 Unit-linked forsikringer

Siden 1988 har det været muligt at etablere pensionsordninger som unit-linked forsikringer, også kaldet investeringslivsforsikring. I disse ordninger vælger den enkelte selv, hvilke puljer midlerne skal investeres i, hvilket betyder at den endelige pensionsydelse afhænger af de investeringer, som den enkelte forsikrede selv vælger at foretage.

Investeringslivsforsikringer sælges dels uden garanti, dels med en nulrentegaranti, hvor der garanteres mod tab. Såfremt der ikke er tilknyttet nogen garanti, bærer den enkelte forsikrede selv den fulde risiko også for negative afkast. Er der derimod tilknyttet en nulrentegaranti, vil positivt afkast, der er tilskrevet forsikringen, ikke senere modregnes i negativt afkast, men negativt afkast kan modregnes i et senere positivt afkast.

I disse ordninger er der ingen dødelighedsarv fra de øvrige medlemmer af ordningen. Der er således ingen afhængighed mellem de enkelte personers ordninger, og det er derfor udelukkende den enkelte, der bærer ansvaret og risikoen for opsparingen. Dette er en ulempe for de medlemmer, der opnår pen-

sioneringsalderen, idet deres alderspension er mindre, end hvis medlemmet havde fået del i dødelighedsarven.

Unit-linked forsikring blev i begyndelsen primært tegnet som individuelle privattegnede forsikringer. I dag har unit-linked produkter en vis udbredelse i firmabaserede arbejdsmarkedspensioner og er også besluttet anvendt som supplement til mere traditionelle pensionsprodukter i enkelte overenskomst-baserede arbejdsmarkedspensioner.

En fordel ved, at medlemmet selv beslutter hvilke investeringer, der skal foretages, er, at interessen vedrørende pensionsordningen øges. Der kan dog være en tendens til, at medlemmerne vælger de puljer, der historisk har haft de største afkast, hvilket jo ikke er nogen garanti for størst afkast i fremtiden.

En ulempe ved unit-linked produkter er, at omkostningerne i pensionsinstituttet ofte vil øges. Endvidere skal man være opmærksom på, at medlemmerne opnår forskellige pensioner for de samme indbetalinger, og at pensionsinstituttet ikke kan drages til ansvar, hvis den enkeltes investeringsvalg viser sig at være uheldig.

Investeringslivsforsikring er nærmere beskrevet i afsnit 9.4 i Pensionsmarkedsrådets rapport for 1998.

Pensionsmarkedsrådet anbefaler, at der hvor der indføres unit-linked pensionsordninger, skal der informeres grundigt om risici samt om fordele og ulemper. Der hvor unit-linked forsikringer indføres i allerede eksisterende pensionsordninger, bør der særligt redegøres for forholdene vedrørende omkostningsfordeling samt risikoen for lavere pension som følge af ugunstig markedsudvikling. Pensionsmarkedsrådet vil i næste års rapport følge dette område særligt.

8.3 Værdibaserede investeringer

Som omtalt i foregående afsnit er det i traditionel livsforsikring bestyrelsen og direktionens ansvar at investere ud fra, at der skal opnås det bedst mulige afkast under hensyntagen til forpligtelserne. Dette har givet anledning til spørgsmål om, hvorvidt det vil være i overensstemmelse med lovens krav til foretage investeringer ud fra værdibaserede motiver, d.v.s. etiske eller andre lignende motiver.

Spørgsmålet har været forelagt Forsikringsrådet, og på baggrund af behandlingen af spørgsmålet heri udsendte Finanstilsynet den 10. oktober 1997 en pressemeddelelse, hvori det bl.a. blev anført:

»Finanstilsynet gør opmærksom på, at da det ikke på forhånd er muligt at afgøre, hvilken investeringsstrategi der vil være mest fordelagtig, kan livsforsikringselskaber og tværgående pensionskasser m.v. inden for lovgivningens rammer vælge flere investeringsstrategier – herunder strategier, der rummer krav om »etiske investeringer«. Dette ændrer ikke ved pligten til på lang sigt at opnå det bedst mulige afkast. Det påhviler ledelsen at sikre sig – og i givet fald dokumentere – at stedfundne investeringer er sket på markedsvilkår, herunder at de forudsætninger, der er lagt til grund ved investeringsbeslutningen, er realistiske.«

Det er således muligt at have nogle forud fastsatte betingelser for investeringsbeslutningerne, så længe betingelserne ikke medfører, at man på forhånd kan fastslå, at en anden investeringsstrategi vil være bedre. Jf. de foregående afsnit kan sådanne betingelser, f.eks. vedrørende værdibaserede investeringer, være fastsat af ledelsen af pensionsinstitutterne under det i § 87 i lov om forsikringsvirksomhed givne ansvar. Dette kan eventuelt ske efter rådgivning fra medlemsgrupper.

I Pensionsmarkedsrådets rapport fra 1999 blev det konstateret, at alle de pensionselskaber, der på daværende tidspunkt havde formuleret egentlige etiske retningslinier for deres investeringspolitik, havde offentliggjort denne. I alt drejede dette sig om 13 pensionsinstitutter. Sædvanligvis vil man kunne læse om investeringsstrategien og de etiske overvejelser i denne forbindelse i pensionsinstitutets årsberetning. Men en række pensionsinstitutter udgiver også særskilt informationsmateriale herom.

Selv i pensionsinstitutter, hvor der ikke er deciderede og detaljerede værdibaserede retningslinier for investeringsstrategien, er det imidlertid almindeligt, at også etiske og eksempelvis miljømæssige forhold indgår i den risiko- og rentabilitetsvurdering, der foretages af alle investeringer.

Dette afspejler den større plads i den samfundspolitiske debat, som værdibaserede overvejelser har fået inden for de senere år. Som fremhævet af Lars Nordskov Nielsen i bogen »Hvor går den etiske grænse« er der hos aktørerne i politik, forvaltning og erhvervsliv nu en større bevidsthed om etik og etiske normer som grænsesættere. At krav om formulering af en politik, der repræ-

senterer et etisk krav også gælder lønmodtagernes pensionsopsparing fremhæves i samme bog, s. 183-84 af Erik Hoffmeyer og Jens Schierbeck³¹.

Det er vanskeligt at sige præcist, hvad etik er, men det knytter sig til basale opfattelser af, hvad der er godt og ondt, rigtigt og forkert. I relation til investering er man – som på andre områder – indrammet af nogle retlige, økonomiske og fagligt bestemte grænser. Disse kan herefter suppleres af etiske synspunkter, der med Lars Nordskov Nielsens ord kan formuleres helt simpelt: »Der er grænser for, hvad man – selvom man ikke begår retsbrud – anstændigvis kan være med til eller anstændigvis unddrage sig«. En praktisk/politisk definition kan således være knyttet til retningslinier, der er baseret på en afgrænsning af, hvad der er godt og ondt, anstændigt eller uanstændigt, og som er baseret på nogle værdier af meget væsentlig betydning og bred accept. Samtidig erkendes det, at etik er kulturelt og tidsmæssigt bestemt og således i bestandig udvikling. Det afgørende er således, at der ved siden af de retlige, økonomiske og faglige forpligtelser også er en bevidsthed om nogle værdibaserede grænser, der bør respekteres også i relation til investeringsbeslutninger.

Herudover kan begrebet »værdibaseret« række videre, idet det også kan omfatte hensyn, som er vægtige, men måske vanskeligt kan karakteriseres ved begreberne godt/ondt, f.eks. miljø og sociale forhold.

De etiske eller værdibaserede overvejelser i relation til investering må som fremhævet ovenfor indpasses i forhold til kravet om bedst muligt afkast på lang sigt. Det er derfor afgørende, i hvilket omfang etiske eller værdibaserede investeringer kan opfylde dette krav. Der kan i denne forbindelse bl.a. henvises til Socialministeriets rapport »Værdibaserede investeringer; et internationalt perspektiv«, udarbejdet af Oxford Research. Det fremhæves her bl.a., at værdibaserede investeringer har klaret sig nogenlunde ligesom eller lidt bedre end markedet generelt³². Fremtiden må vise, om værdibaserede investeringer på længere sigt viser sig at være en finansielt attraktiv investeringsmulighed.

31 Emnet er uddybet af Paul Brüniche-Olsen i en artikel: "Ansvar og etik i pensionsfondes investeringer" i Per Thygesen Poulsen (red.): "Ansvar og værdier".

32 Det fremgår af rapporten (se f.eks. s. 47 ff), at der kun findes et relativt begrænset aggregeret statistisk materiale, hvor afkastet af værdibaserede investeringer benchmarkes med markedet generelt. De indeks, der finder, lider under deres relative korte historie. Det er således væsentligt at være opmærksom på den konkrete metodik i forbindelse med oprettelsen og vedligeholdelsen af indeks. Endvidere påpeges, at der i sammenhængen mellem værdibaserede investeringer og finansielt afkast ingen simpel årsag-virkning er. En række forskellige variable, såsom bias mod mindre virksomheder, mod servicevirksomhed, betydningen af en dyberegående analyse, inddragelsen af "ikke-finansielt" usikkerhed m.v. kan influere på sammenhængen.

Spørgsmålet er imidlertid, hvordan ønsket om værdibaserede investeringer udmøntes i praksis i interne retningslinier. Dette er ingen enkel proces, og der ses og kan tænkes mange forskellige varianter, jf. boks 8.3.1. Der skal endvidere henvises til § 43, stk. 3, i lov nr. 1328 af 20. december 2000 om innovationsforeninger, hvorefter »En innovationsforening skal udarbejde og offentliggøre retningslinjer, hvoraf det fremgår, hvilke etiske værdier, principper om social balance, miljømæssige forhold samt vidensdimension der indgår i foreningens investeringspolitik.«

Boks 8.3.1 Etik

Hensyntagen til menneskerettigheder er et af de almindeligt forekommende elementer i et etisk kodeks. Det ses f.eks. som et forbud mod at drage direkte eller indirekte fordel af menneskeretskrænkelser ved handel med lande, hvor sådanne krænkelser sker (i nogle tilfælde suppleret med omfattende og systematisk). Der kan også lægges vægt på, om et produkt er fremstillet på en krænkende måde, eller på, om en virksomhed direkte eller indirekte er involveret i menneskerettighedskrænkende forhold, eller bevidst eller gentagne gange tilsidesætter menneskerettigheder. Der henvises i visse tilfælde til menneskerettighedskonventionerne eller til internationale standarder, som er tiltrådt eller henstillet fulgt af Danmark. Der kan også anvendes en positiv formulering i form af krav om, at virksomhedernes internationale virke imødekommer internationalt anerkendte menneskerettighedsstandarder inden for virksomhedens indflydelsessfære.

Der ses også specifikke forbud mod børnearbejde som led i de værdibaserede retningslinier.

Der kan lægges vægt på den enkelte virksomhed eller på, om investeringen sker i et land, der er genstand for handelsblokade vedtaget af FN eller EU og tiltrådt af Danmark.

Herudover lægges nogle steder vægt på, at visse produktioner ikke anses etiske. Det gælder særlig våbenproduktion, hvor der f.eks. kan lægges vægt på, om en virksomheds aktiviteter er baseret på våbenproduktion. Der kan eventuelt henvises til, at EU og WTO opretholder eksportkontrolregler for våben og produkter, der både kan anvendes civilt og militært.

Til forbudskategorien hører også eventuelle forbud mod at investere i virksomheder, der udbyder og sælger »skadelige« eller »farlige« produkter, f.eks. øl og spiritus eller tobak. Der kan her eventuelt henvises til, at adgangen til at reklamere er begrænset for så vidt angår tobak og alkohol. Der kan også etableres forbud mod at investere i virksomheder, der forurener unødigt.

En anden måde at formulere etiske eller værdibaserede retningslinier er at søge at fremme visse forhold, f.eks. miljø, arbejdsmiljø, sundhed ligestilling og lignende ved i særlig grad at interessere sig for investering i virksomheder, der fokuserer på disse forhold.

Endelig kan der opstilles generelle etiske og værdibaserede mål, f.eks. om at fremme gode arbejds- og levevilkår, herunder en forsvarlig omgang med naturens ressourcer og respekt for demokrati og ytringsfrihed, ligestilling af køn, racer, religioner, retten til at organisere sig børns rettigheder o.s.v.

Konsekvenserne af de værdibaserede retningslinier kan være forskellige, f.eks. at viden herom indgår i investeringspolitikken og vil kunne tilskynde til køb eller salg, eller at der sker en dialog, således at der ses på »best practice«. Man kan eventuelt også anmode virksomheder om at identificere værdibaserede problemområder og berette om holdning og indsats.

Det skal understreges, at hensyntagen til økonomi og etik ikke nødvendigvis strider mod hinanden.

Samlet synes etik at være ved at blive en konkurrenceparameter og være en fast integreret del af investeringspolitikken, idet der ses på en helhedsorienteret investering.

Pensionsmarkedsrådet vil også i de kommende år følge udviklingen med hensyn til pensionsinstitutternes inddragelse af etik i investeringerne nøje. Rådet anbefaler, at spørgsmålet om værdibaserede investeringer gøres til genstand for drøftelse i de relevante fora, således at medlemmerne får lejlighed til at tage stilling til, i hvilket omfang de ønsker, at der ved siden af kravet om bedst muligt afkast også inddrages etiske eller værdibaserede hensyn ved valget af investeringsstrategi.

KAPITEL 9

Overførselsregler

Dette kapitel gennemgår de regler, der er for overførsel af pensionsordninger i forbindelse med jobskifte samt ved virksomhedsoverdragelse. Reglerne har som formål at medvirke til sikring af mobilitet på arbejdsmarkedet samt at gøre det muligt for den enkelte at samle sine pensionsordninger.

9.1 Baggrund

Ved lov nr. 272 af 13. maj 1987 om ændring af lov om forsikringsvirksomhed blev det et krav, at pensionsinstitutterne i deres tekniske grundlag havde overførselsregler, således at der i forbindelse med jobskifte stort set omkostningsfrit kunne ske overførsel mellem obligatoriske pensionsordninger med løbende udbetalinger. Oprindeligt gjaldt dette for livsforsikringselskaber og tværgående pensionskasser. Siden er lovkravet udvidet til også at gælde firmapensionskasser, og det er udvidet til ud over jobskiftesituationen også at gælde ved virksomhedsoverdragelse eller -omdannelse. Som supplement til disse lovbestemte overførselsregler har man i branchen frivilligt indgået en Jobskifteaftale, hvori de lovbestemte regler udvides til ikke kun at gælde de obligatoriske ordninger med løbende udbetalinger, men også andre ydelser og visse frivillige ordninger.

Den første Jobskifteaftale blev indgået i slutningen af 1980'erne. Derved imødekom branchen politiske ønsker om at gøre det muligt for lønmodtagere, der skifter job, på lempelige vilkår at samle deres pensionsordninger i et pensionsinstitut.

Aftalen hvis fulde navn er: »Aftale om overførsel af pensionsordninger mellem selskaber i forbindelse med en forsikrets overgang til anden ansættelse (obligatoriske og frivillige ordninger)« er blevet revideret en række gange siden den første aftale. Den seneste revision fandt sted i 1998. Aftalen er indgået mellem Forsikring & Pension og Foreningen af Firmapensionskasser. Aftalen er anmeldt til Finanstilsynet som en del af pensionsinstitutternes tekniske grundlag. Endelig er aftalen blevet vurderet af Konkurrencerådet, der finder, at aftalen ikke er konkurrencebegrænsende.

Aftalen bygger bl.a. på den omtalte ændring af lov om forsikringsvirksomhed i 1987. Ved denne lovændring blev der som nævnt indført krav om, at livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser skal have godkendt regler, »hvorefter pensionsforsikringer med løbende udbetalinger tegnet som obligatorisk pensionsordninger kan overføres fra og til selskabet i forbindelse med overgang til anden ansættelse«. Det fremgår bl.a. af bemærkningerne til lovforslaget, at i de nye regler vil fradraget for omkostninger ved overførsel reduceres væsentligt i forhold til gældende regler, idet alene det afgivende selskab må opkræve et gebyr, hvilket det dog sædvanligvis ikke gør. Endvidere må der ikke stilles krav om fornyet helbredserklæring ved overførsel mellem to pensionsordninger, medmindre den nye pensionsordning afviger væsentligt fra den gamle pensionsordning med hensyn til størrelsen af risikoen eller med hensyn til krav om helbredsbedømmelse ved indtræden. Videre fremgår det af bemærkningerne, at der for tarifordninger er pligt til at overføre nettoreserven³³.

I praksis har livsforsikringsselskaberne og de tværgående pensionskasser alle tilsluttet sig Jobskifteaftalen. Desuden har en række af de større firmapensionskasser tilsluttet sig aftalen.

I den løbende revision af aftalen er reglerne på en række punkter blevet mere liberale, end loven foreskriver. Således er aftalen blevet udvidet til også at gælde frivillige arbejdsmarkedspensionsordninger af en vis størrelse. Og det er ikke alene løbende ydelser, men også kapitalydelse, der kan overføres i henhold til aftalen. Desuden eksisterer der nu også en »Virksomhedsomdannelseaftale«, der i vidt omfang giver lønmodtagerne samme rettigheder i forbindelse med overgang til anden ansættelse som følge af virksomhedsomdannelse, privatiseringer, fusioner m.v.

I bilag 9.1 er den seneste udgave af Jobskifteaftalen, der trådte i kraft 1. juli 2000, og som løber frem til 1. juli 2002, gengivet. Jobskifteaftalen er ved at blive revideret med henblik på at løse en række problemstillinger af primært fortolkningsmæssig karakter.

33 Ved nettoreserven forstås forsikringens opsparede værdi, og er dermed et andet udtryk for forsikringens depot.

9.2 Hvilke pensionsordninger er omfattet af Jobskifteaftalen?

Ændringen af lov om forsikringsvirksomhed i 1987, som foranledigede udarbejdelse af aftalen, omtaler alene pensionsordninger i livsforsikringsselskaber og tværgående pensionskasser. Imidlertid er tilsvarende regler gennemført i lov om firmapensionskasser, og lovkravet i lov om forsikringsvirksomhed blev samtidig udvidet til også at omfatte firmapensionskasser. Derfor har en række firmapensionskasser også tilsluttet sig Jobskifteaftalen. Det betyder, at arbejdsmarkedspensionsordninger i de tre nævnte typer pensionsinstitutter vil kunne overføres omkostningsfrit i tilfælde af jobskifte. For overførsler uden for de lovbestemte overførselsregler eller Jobskifteaftalen tages et omkostningsfradrag. Når dette fradrag kan undlades i forbindelse med overførselsreglerne eller Jobskifteaftalen, skyldes det, at det forudsættes, at der i det store hele er en gensidighed i overførslerne, der betyder, at det enkelte pensionsinstitut over tid modtager ligeså mange jobskiftere, som det afgiver. Det betyder, at der er en balance mellem at afgive reserver, hvori der ikke tages fradrag, og at modtage reserver, hvori der ikke er taget fradrag.

9.3 Ved jobskifte

Når et medlem af en pensionsordning skifter job, vil den nye pensionsordning (det modtagende selskab) gøre vedkommende opmærksom på, at reserven på en eventuel tidligere arbejdsmarkedspensionsordning kan overføres til det nye pensionsinstitut. I mange tilfælde vil overførslen blive gennemført, når blot lønmodtageren skriver under på, at dette ønskes. Lønmodtageren skal senest to år efter, at vedkommende er blevet optaget i den nye ordning anmode om overførslen, hvis overførslen skal finde sted efter reglerne i Jobskifteaftalen.

Grunden til, at der er denne tidsgrænse er, at man ønsker at forebygge spekulation. En helt afgørende præmis for, at Jobskifteaftalen kan fungere, er, at der over tid er cirka lige mange, der går ud og ind af pensionsinstituttet på grund af Jobskifte. Det betyder, at der er en vis balance i antallet og typen af personer, der træder ind i og forlader pensionsinstituttet. Derfor forskubber disse overførsler ikke balancen i det enkelte pensionsinstituts risiko. Desuden forudsættes en objektiv konstaterbar begivenhed – nemlig jobskiftet – for at overførslen kan finde sted. Det betyder, at den enkelte er delvist uden indflydelse på, om man er omfattet af Jobskifteaftalens fordelagtige overførselsregler. Det må således formodes, at de færreste skifter job med det ene formål at

skifte pensionsinstitut. Havde man ikke den nævnte tidsgrænse ville der være mulighed for, at den enkelte kunne spekulere i, hvornår det vil være mest fordelagtigt at foretage et skifte af pensionsinstitut. Denne spekulation kan ske ved at man forlader det ene pensionsinstitut på et for pensionsinstituttets uheldigt tidspunkt og søger ind i det nye pensionsinstitut, når det er mest fordelagtigt for den enkelte. En sådan spekulation, hvor rationel den end er for den enkelte, vil være til økonomisk ulempe for de øvrige medlemmer af pensionsordningen.

Lønmodtageren kan vælge at lade sin tidligere pensionsordning blive i det oprindelige pensionsinstitut. I dette tilfælde omskrives pensionsordningen til en fripolice, hvilket betyder, at pensionstilsagnet beregnes på ny ud fra den opsparede reserve. Dette kaldes også at være hvilende medlem. Det er det samme beløb, der lægges til grund for en overførsel og for en omskrivning til fripolice. Omkostningerne ved administration af fripolice fratrækkes den bonus, der løbende tilskrives forsikringen, selv om den er omtegnet til fripolice.

De overvejelser, der kan føre til en beslutning om at få ordningen omskrevet til fripolice, kan være, at det nye pensionsinstitut ikke kan tilbyde helt de samme ydelser, som vedkommende havde i det oprindelige pensionsinstitut eller der kan være forhold vedrørende eksempelvis den anvendte grundlagsrente, der kan betyde, at man vælger at fastholde reserven i det oprindelige institut.

Ønsker lønmodtageren hverken at overføre forsikringen eller at få den omskrevet til fripolice, har lønmodtageren i mange tilfælde mulighed for at videreføre forsikringen som selvbetaler. Det betyder, at lønmodtageren selv indbetaler det aftalte pensionsbidrag. Dette fritager imidlertid ikke lønmodtageren for deltagelse i en eventuel obligatorisk pensionsordning tilknyttet det nye ansættelsesforhold.

Træffer lønmodtageren beslutning om at overføre reserven, kan det nye pensionsinstitut i henhold til Jobskifteaftalen som udgangspunkt ikke kræve nye helbredsoplysninger ved overførslen. Der er imidlertid 2 modifikationer af dette hovedprincip.

1. Det nye pensionsinstitut kan kræve fornyede helbredsoplysninger, hvis risikosummen for den person, der ønsker overførsel, stiger med mere end 25 % som følge af overførslen. Risikosummen defineres som risikobeløbet (dvs. den maksimale forsikringsudbetaling til den enkelte forsikrings-

tager, som instituttet kan komme til at betale) med fradrag af nettoreserven. En stigning i risikosummen kan eksempelvis være forårsaget af en anden ydelsessammensætning i den nye ordning. Årsagen til, at der i disse tilfælde kan indhentes nye helbredsoplysninger, er, at medlemmet, der overføres, ellers ville kunne belaste de eksisterende medlemmer i urimelig grad.

2. Desuden kan der indhentes nye helbredsoplysninger, såfremt det modtagende selskab ved nytegninger indhenter mere omfattende helbredsoplysninger end det afgivende selskab. Det betyder, at hvis det oprindelige pensionsinstitut normalt ikke indhenter helbredsoplysninger overhovedet, men det nye pensionsinstitut normalt indhenter helbredsattest, da vil det nye pensionsinstitut også være berettiget til at indhente helbredsattest for personer, der kommer ind i instituttet på grund af jobskifte. Dette er forårsaget af, at overførte medlemmer skal gives samme vilkår som medlemmer, der optages på sædvanlig vis i den pågældende pensionsordning.

Den overførte reserve skal anvendes på det grundlag og fordeles på de ydelser, der er i den modtagende ordning. I det omfang ydelsessammensætningen er forskellig i de to pensionsinstitutter, vil der være forskel på de helt konkrete ydelser, som man opnår rettigheder til i det afgivende og det modtagende selskab. Det er op til det enkelte medlem selv at vurdere, hvorvidt det afgivende eller det modtagende pensionsinstitut har den mest hensigtsmæssige ydelsessammensætning i forhold til den enkeltes ønsker og behov.

9.4 Hvilke pensionsordninger er ikke omfattet af Jobskifteaftalen?

Jobskifteaftalen er alene gældende for arbejdsmarkedspensioner, der er oprettet som led i et ansættelsesforhold. Det skyldes, at alene disse aftaler berøres direkte af et jobskifte. Der er imidlertid også pensionsordninger, der kan karakteriseres som arbejdsmarkedspensioner, der ikke er omfattet af jobskifteordningen. De mest markante undtagelse er tjenestemandspensioner og arbejdsmarkedspensionsordninger i pengeinstitutter.

For tjenestemandspensioner gælder, at fratræder man sin tjenestemandstilling og tiltræder en stilling, der ikke er på tjenestemandsvilkår, er det ikke muligt at overføre pensionsrettighederne fra tjenestemandspensionen til den pensionsordning, der er tilknyttet det nye ansættelsesforhold. I stedet får

man, hvis man har været ansat mindst tre år som tjenestemand efter det fyldte 25 år, ret til opsat pension. Dette svarer principielt til den tidligere omtalte omskrivning til fripolice. I særlige tilfælde kan den opsatte pension ændres til en fratrædelsesgodtgørelse, der kan anvendes som indskud på en anden pensionsordning, såfremt denne opfylder visse krav til ydelsessammensætning. Som udgangspunkt vil et skifte fra en typisk arbejdsmarkedspensionsordning til tjenestemandspensionen ej heller være omfattet af Jobskifteaftalen.

Pengeinstitutter er ikke tilsluttet Jobskifteaftalen. For en arbejdsmarkedspensionsordning i et pengeinstitut gælder det, at den kan § 41-overføres til en anden pensionsordning. En § 41-overførsel er en førtidig disponering over en pensionsordning, der ikke medfører, at pensionsordningen skal afgiftsberigtiges. Det har således ingen skattemæssig konsekvens at hæve pensionsordningen i utide, såfremt den indskydes på en i skattemæssig forstand tilsvarende pensionsordning i et andet pensionsinstitut.

Vil man foretage en overførsel af en obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning fra et pensionsinstitut til et pengeinstitut i forbindelse med et Jobskifte, falder dette ikke ind under Jobskifteaftalen. Pensionsinstituttet vil derfor – i det omfang genkøb er muligt – anvende sine sædvanlige »genkøbsregler«. Dette indebærer bl.a., at der kan tages et fradrag i reserven. Pengeinstituttet vil sædvanligvis ikke foretage omkostningsfradrag i den overførte reserve. Denne type overførsler må imidlertid formodes at være yderst begrænsede, da skattereglerne tilsiger, at overførslen skal ske til en i skattemæssig forstand tilsvarende ordning. Pengeinstitutter må ikke drive forsikringsvirksomhed og kan som følge heraf ikke anvende indskuddet på eksempelvis en livrente, der er en fast bestanddel af stort set alle arbejdsmarkedspensionsordninger i pensionsinstitutter.

Også ATP-ordningerne kan opfattes som arbejdsmarkedspensioner, da indbetalinger til ATP i altovervejende grad foretages af personer i beskæftigelse. Imidlertid administreres alle ATP-indbetalinger uanset hvilken arbejdsgiver, der står for betalingen af bidrag, af ATP-huset, hvorfor ordningerne er uberørt af jobskifte.

Endelig er individuelle pensionsordninger, der tegnes på eget initiativ ikke omfattet af Jobskifteaftalen. I disse tilfælde vil der ved en flytning typisk ske et fradrag i nettohensættelsen til dækning af en række omkostninger forbundet med pensionsordningens tegning og flytning. Fradraget kan fastlægges på baggrund af fire elementer nemlig:

1. Fradrag for ubetalte erhvervsomkostninger, som er en konsekvens af, at omkostningerne ved pensionsinstituttets erhvervelse af forsikringen fordeles over hele forsikringens løbetid.
2. Transaktionsomkostninger, der dækker omkostningerne ved at opgøre og overflytte forsikringen.
3. Et kursværn, der vil give et fradrag såfremt værdien af pensionsinstituttets aktiver er mindre end et vist benchmark.
4. Et risikoværn, der skal modvirke en eventuel svækkelse af beregningsgrundlaget som følge af helbredsmæssig spekulation i genkøb.

Det generelle formål med et genkøbsfradrag er, at det er den enkelte forsikringstager, der foretager genkøb, der skal bære omkostningerne herved, således at genkøbet ikke belaster de øvrige medlemmer af bestanden.

På trods af at individuelle ordninger ikke er omfattet af Jobskifteaftalen, skal det imidlertid bemærkes, at individuelt aftalte, frivillige, supplerende indbetalinger til en arbejdsmarkedspensionsordning i et livsforsikringsselskab, en tværgående pensionskasse eller en firmapensionskasse også er omfattet af Jobskifteaftalen.

Som det fremgår, er det det enkelte medlems afgørelse, om der skal ske overførsel af den opbyggede reserve i forbindelse med jobskifte. Sædvanligvis vil det modtagende selskab imidlertid oplyse medlemmet om denne mulighed, når bidragsbetalingen påbegyndes. Medmindre lønmodtageren aktivt tilkendegiver, at en overførsel ønskes, kan dette imidlertid ikke gennemføres. På de dele af arbejdsmarkedet, hvor der sker hyppige jobskift, og hvor reserven bl.a. på grund af det korte medlemskab af den enkelte ordning ikke er særlig stor, kan der imidlertid spores en vis tendens til, at medlemmerne ikke er tilstrækkeligt opmærksomme på at få overført deres reserver i forbindelse med jobskifte. Konsekvensen heraf kan være, at de omkostninger i de afgivende selskaber, der går til administration af fripolice, over tid vil udhule pensionsløftet. Det kan på den baggrund overvejes, om pensionsinstitutterne i øget omfang skal have mulighed for at udveksle oplysninger, der muliggør en identifikation af disse medlemmer med henblik på en øget rådgivningsindsats.

Herudover skal Pensionsmarkedsrådet anbefale, at der for små fripolicer skabes mulighed for overførsel til anden pensionsordning, også ud over de i reglerne og aftalerne fastsatte tidsfrister.

Bilag 9.1 Jobskifteaftalen

Aftale
om
overførsel af pensionsordninger
mellem selskaber i forbindelse med
en forsikrets overgang til anden ansættelse
(obligatoriske og frivillige ordninger)

Jobskifteaftalen

§ 1

Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse ved overførsel af pensionsmidler som følge af selskabsskifte i forbindelse med forsikredes individuelle overgang til anden ansættelse (jobskifte).

Stk. 2. Aftalen finder ikke anvendelse, hvis forsikredes jobskifte sker i forbindelse med virksomhedsomdannelse eller virksomhedsoverdragelse m.v.

Stk. 3. Pensionsordningen skal enten såvel i det afgivende som i det modtagende selskab være obligatorisk, jf. § 2, stk. 4, eller såvel i det afgivende som i det modtagende selskab være frivillig, jf. § 2, stk. 5 og 6.

Stk. 4. Uanset bestemmelsen i stk. 3 er det muligt ved overførsel af pensionsordninger mellem livs- og pensionsforsikringselskaber at overføre fra en obligatorisk til en frivillig ordning og vice versa.

§ 2

Definitioner

Ved selskaber forstås livs- og pensionsforsikringselskaber, tværgående pensionskasser og firmapensionskasser.

Stk. 2. Ved forsikrede forstås en person, der er omfattet af en pensionsordning i medfør af overenskomst eller aftale på branche- eller virksomhedsniveau.

Stk. 3. Ved pensionsordninger forstås pensionsforsikringer og pensionskasseordninger.

Stk. 4. Ved en obligatorisk pensionsordning forstås en ordning, hvor en arbejdsgiver efter fastsatte kriterier skal pensionsforsikre sine medarbejdere eller bestemte grupper af medarbejdere i henhold til en lønoverenskomst eller en aftale med et selskab.

Stk. 5. Ved en frivillig pensionsordning forstås en ordning, hvor en arbejdsgiver har truffet aftale med et selskab om, at medarbejderne kan blive omfattet af en pensionsordning efter nærmere retningslinier, der typisk bestemmer og

definerer rammerne for forsikringsform, pensionsbidragets størrelse og helbredsoplysninger.

Stk. 6. Om den frivillige ordning skal for så vidt angår det modtagende selskab gælde:

- Omfatter potentialet af pensionsordningen mere end 500 personer, skal mindst 40 % deraf være præmiebetalende.
- Omfatter potentialet af pensionsordningen fra 400 og op til 500 personer, skal mindst 200 deraf være præmiebetalende.
- Omfatter potentialet af pensionsordningen mindre end 400 personer, skal mindst 50 % deraf være præmiebetalende. Antal præmiebetalende personer skal dog altid være større end 10.

§ 3

Betingelser for overførsler

Et selskab har pligt til at modtage pensionsmidler fra et andet selskab, hvis samtlige nedennævnte betingelser i 1-4 er opfyldt:

1. Forsikrede ansættes på grund af jobskifte hos en arbejdsgiver, hvor der stilles krav om, at en eventuel ordning skal tegnes i et bestemt selskab i henhold til en bestående pensionsaftale mellem arbejdsgiveren og det pågældende selskab eller i henhold til en lønoverenskomst. Den overførte ordning skal indgå som en del af pensionsordningen i det modtagende selskab.
2. Det modtagende selskabs ordning afviger ikke væsentligt, jf. stk. 3, nr. 1, fra det afgivende selskabs ordning med hensyn til risiko.
3. Helbredsoplysningerne, som forsikrede eventuelt har afgivet i henhold til stk. 3, er tilfredsstillende.
4. Forsikrede har underskrevet en erklæring, der indeholder en accept af overførslen af ordningen.

Stk. 2. Det modtagende selskab kan gøre overførslen af frivillige ordninger betinget af afgivelse af tilfredsstillende helbredsoplysninger.

Stk. 3. Der kan kræves fornyet helbredsbedømmelse, hvis den nye pensionsordning afviger fra den gamle ordning på et af følgende 2 punkter:

1. Risikosummen³⁴ forøges med mindst 25 %. Er der valgmuligheder i den nye ordning, skal risikoforøgelsen vurderes i relation til den maksimale dækning, der vil kunne opnås i den nye ordning uden supplerende helbredsoplysninger. Der kan dog ikke stilles krav om mere omfattende hel-

³⁴ Ved risikosummen forstås risikobeløbet (dvs. den største risiko, som selskabet har for den enkelte forsikrede, hvad enten det er dødsrisiko eller invaliderisiko) med fradrag af nettoreserven.

hedsoplysninger, end hvad der gælder for forsikrede uden en tidligere ordning, som skal optages i den nye ordning.

2. Der stilles krav om mere omfattende helbredsoplysninger ved optagelse i den nye ordning, end ved optagelsen i den tidligere ordning. Til dette formål inddeles helbredsoplysningerne i 4 former: 1) helbredsattest, 2) helbredserklæring, 3) kortfattet erklæring, 4) ingen helbredsoplysninger. Helbredsattest indeholder de mest omfattende helbredsoplysninger, herefter helbredserklæring osv. En eventuel overstået karenperiode kan ikke sidestilles med afgivelse af helbredsoplysninger.

Stk. 4. Den i stk. 3, nr. 1 nævnte forøgelse af risikosummen beregnes som differencen mellem på den ene side den risikosum, det modtagende selskab beregner ved brug af den tavle, der anvendes efter modtagelsen af den overførte hensættelse, og på den anden side den risikosum, det afgivende selskab beregner ved brug af den tavle, der anvendes før omskrivning til fripolice.

§ 4

Uanset bestemmelsen i § 10, stk. 1 er det afgivende selskab berettiget til at opkræve et ekspeditionsgebyr.

§ 5

Det påhviler det afgivende selskab at meddele det modtagende selskab alle nødvendige tekniske og aftalemæssige oplysninger om den pågældende ordning, herunder tidligere afgivne helbredsoplysninger.

§ 6

Overførslen af pensionsmidlerne sker uanset, at den forsikrede igen er fratrådt det ansættelsesforhold, der er knyttet til den pensionsordning, hvortil pensionsmidlerne skal overføres.

§ 7

Forsikredes anmodning om overførsel af pensionsmidler skal fremsættes senest 24 måneder efter fratrædelsen, og optagelse i den i det modtagende selskab etablerede pensionsordning skal ske senest 27 måneder efter fratrædelsen, jf. dog stk. 2 og 3 og § 13, stk. 2.

Stk. 2. Hvis det nye ansættelsesforhold på tidspunktet for jobskiftet ikke er omfattet af en pensionsordning i overensstemmelse med § 2, stk. 4-6, men senere bliver omfattet deraf, og hvis den forsikrede kan optages deri, kan den forsikrede uanset bestemmelsen i stk. 1 senest 12 måneder herefter anmode om overførsel. Optagelse i pensionsordningen skal ske senest 15 måneder efter det tidspunkt, hvor den forsikrede er berettiget til optagelse.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 2 finder tilsvarende anvendelse, dersom en i forbindelse med det nye ansættelsesforhold allerede etableret pensionsordning senere kommer til at opfylde betingelserne som nævnt i § 2, stk. 4-6 eller dersom der senere oprettes en pensionsordning, som opfylder betingelserne som nævnt i § 2, stk. 4-6.

Stk. 4. Den i stk. 2 nævnte frist på 12 måneder beregnes fra det tidspunkt, hvor det er endeligt afklaret, at den forsikrede kan optages i ordningen, det vil sige efter en vurdering af eventuelle helbredsoplysninger.

Stk. 5. Er der i den ordning i det modtagende selskab, den forsikrede skal optages i, regler om karenperiode eller mindstealder for optagelse i ordningen, beregnes den i stk. 2 nævnte frist på 12 måneder først fra udløbet af karenperioden eller opnåelsen af den nødvendige alder.

§ 8

Overførsel af pensionsmidlerne sker den 1. i måneden efter modtagelsen i det afgivende selskab af den forsikredes accept af overførslen, dog tidligst på optagelsesdatoen i det modtagende selskab.

Stk. 2. Overførsel af pensionsmidlerne bør ske så hurtigt som muligt og sker i øvrigt efter bilaget om forretningsgang ved overførsler mellem selskaberne. Alle de i bilagene nævnte oplysninger skal afgives og i den nævnte rækkefølge.

Stk. 3. Risikoen i det afgivende selskab opretholdes uændret efter det afgivende selskabs almindelige regler indtil overførselsdagen, medmindre andet er aftalt.

Stk. 4. Overførsel af pensionsmidler sker dog ikke, hvis den forsikrede inden overførselstidspunktet afgår ved døden, bliver berettiget til invalidepension eller aldersbetinget pension.

§ 9

Ved overførsel af pensionsmidler efter denne aftale har det afgivende selskab pligt til at overdrage dels nettohensættelsen beregnet på det tekniske grundlag, jf. § 30, stk. 1 i lov om forsikringsvirksomhed og § 13 i lov om firmapensionskasser, dels den bonus der er knyttet til pensionsordningen. De overførte midler indgår som nettohensættelse i det modtagende selskab.

Stk. 2. Ved overførsel af pensionsmidler fra et kollektivt grundlag til et individuelt grundlag kan beregning af den overførte hensættelse ske analogt med reglerne i pkt. 8.3.5. i koncessionen G 82 (særregel vedrørende beregning af tilbagekøbsværdi af kollektiv ægtefællepension og kollektiv livsforsikring for ugifte).

Stk. 3. Ved overførsel af en ordning er værdien af den forsikredes eventuelle frivillige bidrag og videreførsel af bidrag, såvel eget- som arbejdsgiverbidrag eller dele heraf, omfattet af aftalen, medmindre andet aftales.

§ 10

Andre aftaler

Overførselsreglerne i denne aftale forhindrer ikke, at selskaberne kan fastsætte mere liberale regler eller indgå mere liberale aftaler indbyrdes eller behandle konkrete sager mere liberalt. Sådanne regler eller aftaler og/eller gebyrer er en del af selskabets tekniske grundlag mv. og skal anmeldes til Finanstilsynet.

§ 11

Aftalens indgåelse

Aftalen finder anvendelse for overførsler mellem selskaber, der har tilsluttet sig aftalen.

Stk. 2. Det enkelte selskabs tilslutning til aftalen meddeles Rådet for Dansk Forsikring og Pension eller Foreningen af Firmapensionskasser.

§ 12

Opsigelse af aftalen

Et selskab kan trække sin tilslutning til aftalen tilbage med 3 måneders varsel. Kortere varsel kan af det enkelte selskab opnås efter forelæggelse for Finanstilsynet. I tilfælde af tilbagetrækning af tilslutning til aftalen behandles anmodninger om overførsel fra den forsikrede, som er modtaget i det modtagende selskab inden opsigelsesvarslets udløb, efter reglerne i denne aftale. Anmodninger, som modtages efter dette tidspunkt, er ikke omfattet af aftalen.

Stk. 2. Tilbagetrækning af tilslutning til aftalen meddeles det pågældende selskabs brancheorganisation.

§ 13

Ikrafttrædelse og revision

Aftalen træder i kraft den 1. juli 1998 for selskaber, der inden denne dato har tilsluttet sig aftalen. For selskaber, der senere tilslutter sig aftalen, træder den i kraft på den dato, hvor selskabets brancheorganisation modtager meddelelse om selskabets tilslutning til aftalen.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for jobskifte, der har fundet sted før 1. januar 1991.

Stk. 3. Aftalen revideres senest den 1. juli 2002.

Bilag I Pensionsmarkedsrådets kommissorium

Nedsættelse af et pensionsmarkedsråd

Som opfølgning på en anbefaling fra udvalget om mere demokrati og åbenhed om pensionsinstitutternes investeringsbeslutninger m.v., jf. Økonomiministeriets betænkning nr. 1306, december 1995, har regeringen besluttet at nedsætte et pensionsmarkedsråd.

Pensionsmarkedsrådet skal bidrage til at holde gang i debatten om åbenhed omkring pensionsinstitutternes investeringspolitik og sikre fortsat fokus på institutternes investeringsbeslutninger samt udviklingen af medlemsindflydelse.

1. Pensionsmarkedsrådets opgaver

Pensionsmarkedsrådet skal løbende analysere og vurdere udviklingen inden for de obligatoriske arbejdsmarkedspensionsordninger, dvs. de overenskomstbaserede og andre aftalebaserede pensionsordninger samt ATP og LD.

Pensionsmarkedsrådet skal forestå udarbejdelsen af en årlig redegørelse til regering og offentligheden om udviklingen på arbejdsmarkedspensionsområdet.

Grundlaget for pensionsmarkedsrådets arbejde er arbejdsmarkedspensionsordningernes karakter af kollektive og obligatoriske ordninger, som forudsættes fastholdt.

De årlige redegørelser skal dække en bred vifte af temaer omkring arbejdsmarkedspensionsordningers virke. Her tænkes bl.a. på udviklingen i:

- Udbredelsen af arbejdsmarkedspensionsordningerne.
- Medlemsindflydelsen i de obligatoriske ordninger.
- Pensionsinstitutternes investeringer.
- Konkurrenceforholdene mellem pensionsinstitutterne.
- En analyse af udviklingen i pensionsinstitutternes nøgletal, herunder resultat- og omkostningsudvikling.

Pensionsmarkedsrådet kan på baggrund af sine analyser og redegørelser gøre opmærksom på forhold, som efter rådets vurdering bør overvejes nærmere af regeringen.

Pensionsmarkedsrådet kan ikke fremkomme med udtalelser, som er rettet til pensionsinstitutterne.

2. Pensionsmarkedsrådets sammensætning

Pensionsmarkedsrådet består af 14 medlemmer.

Pensionsmarkedsrådet skal have en formand, som er uafhængig af arbejdsmarkedets parter og pensionsinstitutterne. Formanden udpeges af Regeringens Ansættelsesudvalg efter indstilling fra økonomiministeren.

Økonomiministeren udpeger de øvrige 13 medlemmer samt suppleanter for disse efter indstilling fra de neden for anførte organisationer og ministerier:

Arbejdsgiverorganisationerne skal være repræsenteret af tre medlemmer. DA og Finansministeriet indstiller hver et medlem. Et medlem indstilles af Kommunernes Landsforening efter samråd med Amtsrådsforeningen samt Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Lønmodtagerorganisationerne skal være repræsenteret af tre medlemmer. LO, FTF og AC indstiller hver et medlem.

Pensions- og forsikringsbranchen repræsenteres af tre medlemmer. Assurandør-Societetet og Arbejdsmarkedspensionsrådet (AMPR) indstillet hver ét medlem. ATP og LD indstiller i fællesskab ét medlem.

Herudover skal rådet bestå af fire medlemmer, hvoraf ét af disse indstilles af Forbrugerrådet. De andre indstilles af henholdsvis Arbejdsministeriet, Erhvervsministeriet og Økonomiministeriet.

3. Pensionsmarkedsrådets forretningsorden

Pensionsmarkedsrådets formand tilrettelægger og leder rådets møder. Rådet vælger selv en næstformand, der i tilfælde af formandens forfald træder i dens sted.

Rådet fastlægger selv dets møderække. Rådets formand eller 7 medlemmer kan indkalde til ekstraordinært møde.

Med mødeindkaldelsen skal følge dagsorden, der skal indeholde angivelse af de emner og problemstillinger, der kommer til behandling og så vidt muligt være vedlagt det materiale, der er nødvendigt til belysning af sagerne. Materialet skal så vidt muligt være medlemmerne i hænde senest 7 dage inden

mødet. Medlemmer, der er forhindret i at give møde, skal give sekretariatet meddelelse herom.

Rådet er beslutningsdygtigt, når mindst halvdelen af medlemmerne/suppleanterne er tilstede. Beslutning træffes ved almindelig stemmeflerhed. I tilfælde, hvor stemmerne står lige, er formandens stemme afgørende.

Finanstilsynets direktør og hvem denne bemyndiger dertil, deltager uden stemmeret i rådets møder.

På rådets møder behandles alle emner og problemstillinger af relevans for rådets arbejde. Rådet kan til hver tid indhente offentlig tilgængelige oplysninger, herunder statistiske, fra myndigheder og organisationer.

Rådets enkelte medlemmer kan begære en sag gjort til genstand for behandling i rådet.

Et medlem må ikke deltage i eller være til stede ved behandling af en sag, hvis der foreligger omstændigheder, der er egnet til at svække tilliden til hans upartiskhed i sagen.

Et sådant medlem har pligt til inden sagen behandles at meddele formanden, at han ikke kan deltage i sagens behandling, eller redegøre for omstændigheder, som vil kunne medføre medlemmets inhabilitet. I denne forbindelse er ethvert medlem pligtig at besvare de spørgsmål, som af eller gennem formanden måtte blive stillet til ham.

Rådets medlemmer og deres suppleanter er forpligtet til over for alle uvedkommende at hemmeligholde, hvad de gennem deres arbejde i rådet bliver vidende om.

4. Sekretariatsfunktionen

Sekretariatet for Pensionsmarkedsrådet er placeret i Finanstilsynet. Sekretariatsfunktionen varetages af Finanstilsynet i samarbejde med Konkurrencerådet. Sekretariatet kan om nødvendigt inddrage andre myndigheder.

Bilag II Pensionsmarkedsrådets undergrupper

Pensionsmarkedsrådets undergrupper bestod oktober 2000 af:

- Kapitel 2:** Anne Seiersen, Forsikring og Pension, Birgitte Anker, DA og Jan Kæraa Rasmussen, LO. Sekretariat: Kristian Madsen, Økonomiministeriet samt Susan Würtz Petersen og Frank Rasmussen, Finanstilsynet.
- Kapitel 3:** Anne Seiersen, Forsikring og Pension, Ingerlise Buck, LO og Karina Ransby, DA. Sekretariat: Lena Dam, Konkurrencestyrelsen.
- Kapitel 4:** Carsten Andersen, Forsikring og Pension, Ingerlise Buck, LO, Kåre Emtoft, Forbrugerrådet og Anders Grosen. Sekretariat: Lasse Jermiin, Finanstilsynet.
- Kapitel 5:** Anne Seiersen, Forsikring og pension, Claus Blendstrup, ATP, Annegrete Birck Jacobsen, FTF. Sekretariat: Lena Dam, Konkurrencestyrelsen.
- Kapitel 6:** Linda Nielsen, Formand, Anne Seiersen, Forsikring og Pension, Ole Beier, ATP og Villy Dyhr, Forbrugerrådet. Sekretariat: Charlotte Brandenburg, Finanstilsynet.
- Kapitel 7-8:** Linda Nielsen, Formand, Carsten Andersen, Forsikring og Pension, Anne Seiersen, Forsikring og Pension, Annegrete Birck Jacobsen, FTF, Birgitte Anker, DA og Jan Kæraa Rasmussen, LO. Sekretariat: Susan Würtz Petersen og Frank Rasmussen, Finanstilsynet.
- Kapitel 9:** Anne Seiersen, F&P, Ingerlise Buck, LO og Karina Ransby, DA. Sekretariat: Lena Dam, Konkurrencestyrelsen.

Pensionsmarkedsrådet har holdt 9 møder i perioden 14. januar 2000 til 22. februar 2001.