

Egen pensjonskonto – en god løsning for bedriftene?

Kristin Diserud Mildal, NHO
Pensjonsforum
11. januar 2019

Tommel opp for
pensjonskonto!

Men vi må ikke snuble i
oppløpet...

Dagens tre tema:

- Kostnader
- Prosess
- Ansvar for informasjon



NHO støtter ikke at 12-mnd. regelen oppheves

- Økte årlige kostnader:
340 mill.-1,2 mrd. (FIN 2016)
- Rammer skjevt

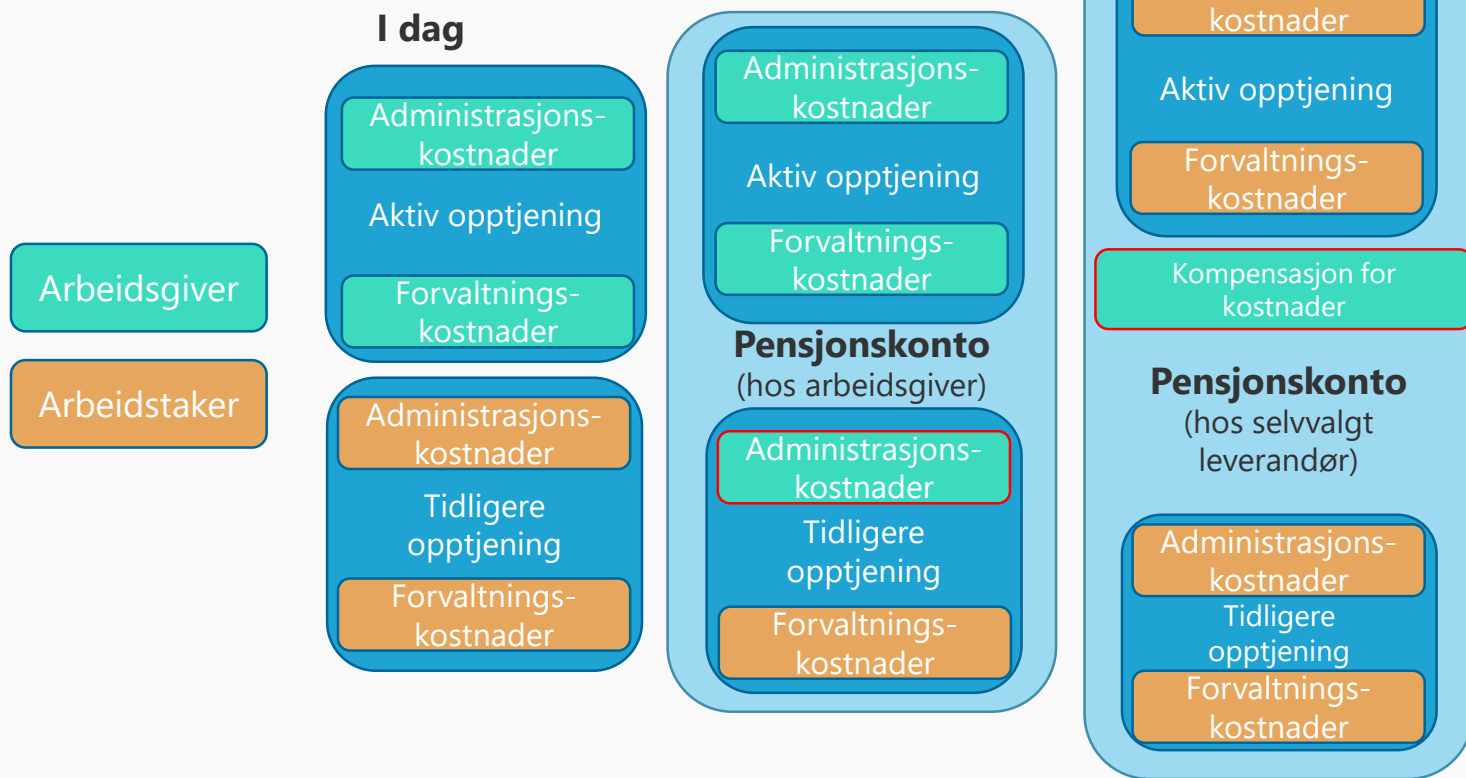
*Departementet vil komme tilbake til
problemstillingen dersom det skulle bli
et økende problem med mange små
PKBer som blir «spist opp» av kostnader*



- **Administrasjonskostnader:**
dekkes fullt ut av arbeidsgiver
- **Forvaltningskostnader:**
fordeles forholdsmessig mellom arbeidsgiver og arbeidstaker
 - Kan avtales annen fordeling av forvaltningskostnader
- Hvis selvvalgt leverandør:
Finne modell for kompensasjon (forskrift)



Pensjonskonto - kostnader



Administrasjonskostnader

NHO: Innføring av pensjonskonto skal ikke medføre økte kostnader for bedriftene.

NHO mener administrasjonskostnader bør deles

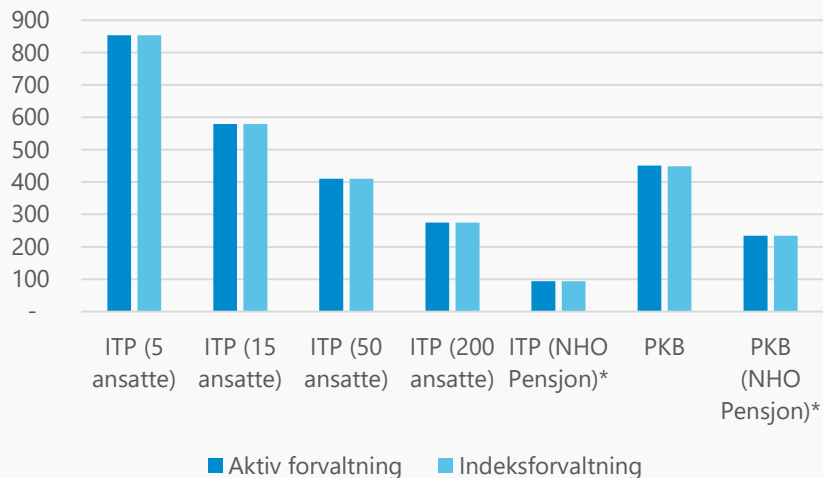
Selvalgt leverandør – kompensasjon

NHO: Viktig med fornuftig modell for kompensasjon av kostnader.

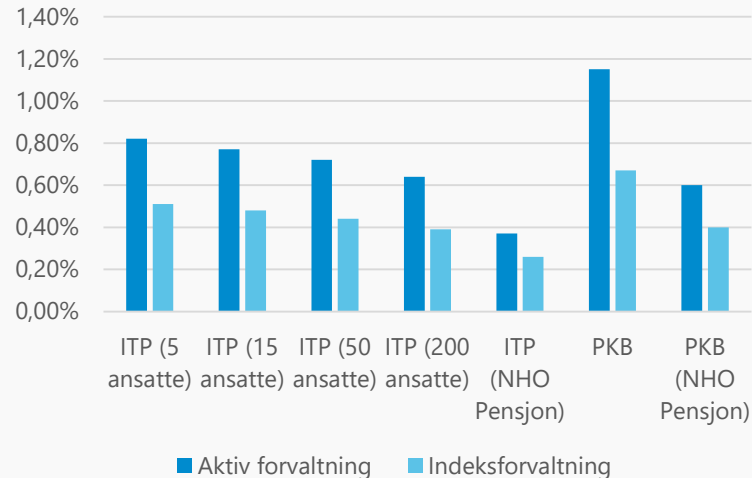
- Ikke for «enkel» sjablong
- Bør gjenspeile bedriftens reduserte kostnader

Hva skjer med prisene i pensjonskonto?

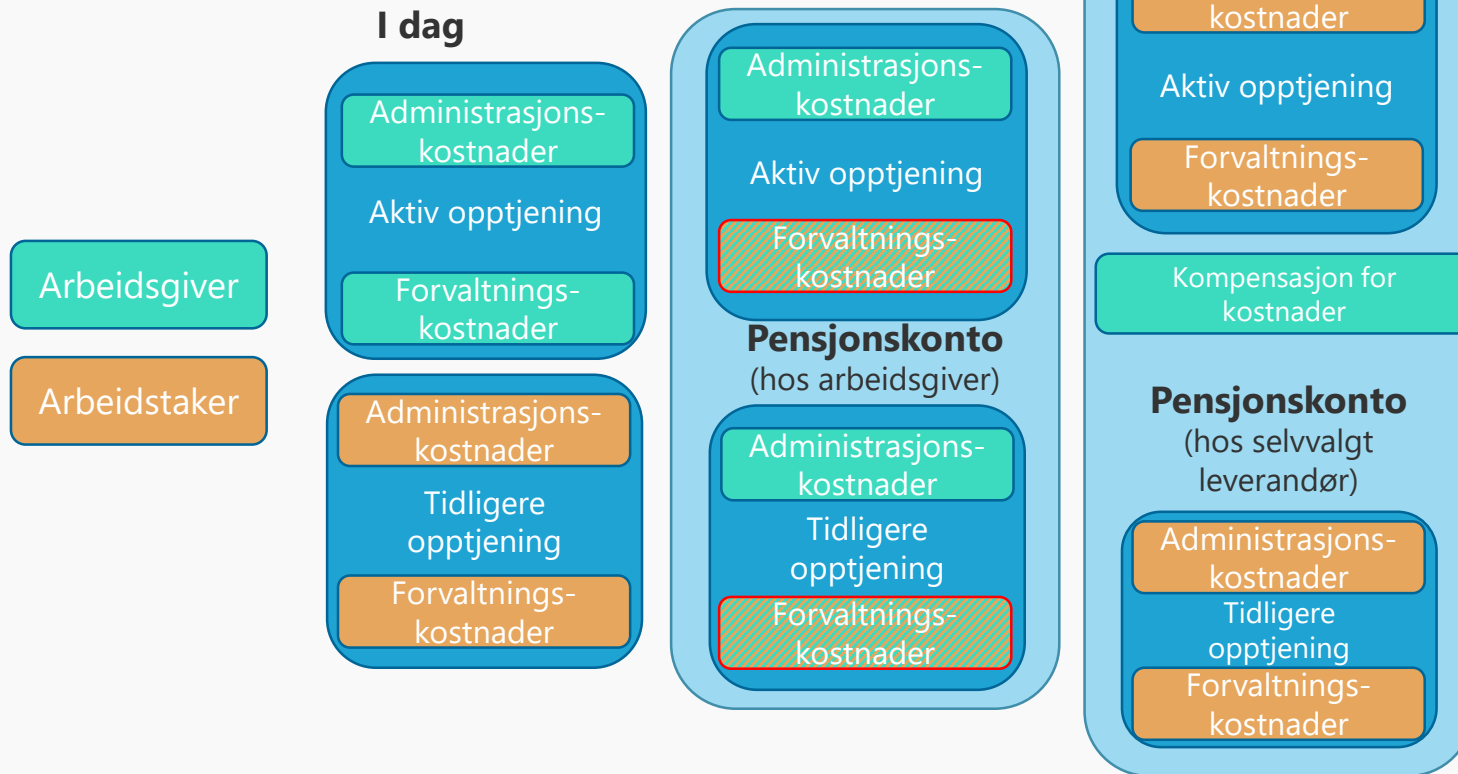
Administrasjonskostnader (saldo = 100 000 kr)



Forvaltningskostnader (saldo = 100 000 kr)



Pensjonskonto - kostnader



Mulighet til å avtale en annen fordeling av forvaltningskostnadene

Ikke etterspurt av NHO.

Hvis bedrifter velger en slik løsning er det viktig å være obs på det voksende ansvaret for kostnader

Prosess og informasjon
i forbindelse med
innføring av
pensjonskonto



- Et mål er økt kompetanse og høyere bevissthet rundt egen pensjon
- Viktig å få økt synliggjøring av den pensjon bedriften har spart for deg
- Informasjon om hvilke arbeidsforhold ulike andeler av pensjonsopptjeningen stammer fra må fortsatt synliggjøres – også etter samling i pensjonskonto



- Ikke adgang til å velge annet investeringsalternativ for tidligere opptjening enn for nåværende opptjening (ved flytting av midler til arbeidsgivers ordning)
- Defaultvalg og valgmuligheter i aktiv ordning får bredere betydning



Informasjonsansvar

- Arbeidsgivers ansvar for informasjon (oppstart / løpende) synes for omfattende
- Viktig å gå gjennom informasjonsflyt og ansvar
 - Den enkelte skal bli opplyst på en ryddig og nøytral måte
 - Bedrifter må ikke få ansvar for å være «mellommenn» av informasjon som ikke er naturlig/nødvendig at bedriften har ansvar for å spre
 - Informasjon om PKB fra tidligere arbeidsforhold
 - Ikke tendere til å bli rådgivere
 - Digitalt førstevalg – hvordan følges opp
 - Hvor hente informasjon og hvor lagre reservasjoner

Bedrifter – mange små og noen store



Bør ha dialog underveis – f.eks. i referansegruppen

- Informasjonsflyt – innhold, roller og digitale løsninger
- Selvvalgt leverandør
 - Modell for kompensasjon
 - Flyt av data
- Tilgang på og lagring av informasjon
 - Reservasjoner
 - Hvilket arbeidsforhold sparing stammer fra
 - Etc
- Flytting av pensjonsmidler ved innføring

Kan bidra til at vi får løsning på luften raskere



Vi må lykkes med gjennomføringen!

...innføring med passiv aksept og lav
bevissthet fordrer god prosess