

# Kommittédirektiv



**Ny associationsrätt för försäkringsföretag**

**Dir.  
2003:125**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 16 oktober 2003.

## Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall

- göra en kartläggning av regleringen av olika associationsformer på försäkringsområdet – inbegripet tjänstepensionsmarknaden – i några med Sverige jämförbara länder och utvärdera denna reglering
- göra en genomgripande översyn av nu gällande bestämmelser med inriktning på att skapa en modern och tydlig associationsrättslig reglering av försäkringsverksamhet och då särskilt
  - granska de för- och nackdelar som finns med olika associationsformer och i det sammanhanget särskilt analysera förutsättningarna för en effektiv ägarstyrning
  - analysera frågor om fördelning av överskott mellan olika grupper som bidrar med riskkapital i de olika associationsformerna
  - överväga hur försäkringstagarna kan ges ett ökat inflytande över styrningen i företaget där de bidrar med riskkapital och i vilka former ett sådant inflytande bör utövas
- beakta följande vägledande principer
  - en tydlig gränsdragning mellan försäkringstagarnas och aktieägarnas intressen
  - en effektiv ägarstyrning som minskar risken för intressekonflikter

- lämna förslag på en framtida reglering av rörelsereglerna för understödsföreningar
- genomföra en författningsteknisk översyn och föreslå en ny försäkringsrörelselag, omfattande såväl bestämmelser om försäkringsrörelsens bedrivande som sådana associationsrättsliga särregler som skall finnas i förhållande till den allmänna lagstiftningen på det associationsrättsliga området
- analysera behovet av en särreglering för små ömsesidiga försäkringsbolag och små understödsföreningar och lämna förslag på en framtida reglering
- lämna förslag på hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut bör genomföras i svensk lagstiftning.

## Bakgrund

### *Försäkringsverksamhet i olika associationsformer*

Försäkringsrörelse kan i Sverige bedrivas i försäkringsbolag och försäkringsföreningar (understödsföreningar). Försäkringsbolag kan associationsrättsligt vara av två slag, försäkringsaktiebolag och ömsesidiga försäkringsbolag.

I ett *försäkringsaktiebolag* är aktieägarna inte personligen ansvariga för bolagets åtaganden och förpliktelser. Aktiekapitalet tillsammans med övrigt eget kapital fungerar, på samma sätt som i ett allmänt aktiebolag, som en garanti för borgenärsintressena. Försäkringsaktiebolag kan bedrivas antingen som vinstutdelande bolag eller enligt ömsesidiga principer.

Reglerna för ett vinstutdelande försäkringsaktiebolag innebär att aktieägarna – enligt allmänna bolagsrättsliga principer – svarar för riskkapitalet i bolaget. I dessa bolag finns en tydlig gränsdragning mellan försäkringstagarnas medel och aktieägarnas kapital eftersom det av bolagsordningen skall framgå hur vinst och förlust skall fördelas mellan dem.

De livförsäkringsaktiebolag som drivs enligt ömsesidiga principer kan dock inte jämföras med aktiebolag i vanlig mening. Ömsesidighetsprincipen innebär nämligen att det överskott som uppstår i rörelsen skall tillfalla försäkringstagarna. Att aktieägarna därmed inte kan förvänta sig någon avkastning på sitt aktiekapital, får till

konsekvens att det i huvudsak är försäkringstagarna som bidrar med riskkapitalet. Trots detta har aktieägarna i praktiken ett i det närmaste oinskränkt inflytande över hur verksamheten bedrivs.

Grunden för företagsformen *ömsesidiga försäkringsbolag* och dess struktur är delägarnas, dvs. försäkringstagarnas intressegemenskap. Försäkringstagarna är både delägare och fordringsägare i bolaget. De har möjlighet att styra bolaget antingen genom direkt utövande av rösträtt på bolagsstämma eller genom de delegerade, om sådana valts på lokala stämmor. Under vissa förutsättningar kan försäkringstagarna i ett ömsesidigt skadeförsäkringsbolag bli ansvariga för bolagets förpliktelser. Ett sådant bolag kan nämligen i bolagsordningen föreskriva att en delägare skall täcka skulder, avsättningar och förluster genom att göra kapitaltillskott till bolaget (s.k. uttaxering). Ett ömsesidigt försäkringsbolag är, i likhet med en förening, en sammanslutning av ett inte på förhand bestämt antal personer. Dess medlemsantal kan således variera utan att avtalet mellan delägarna, dvs. bolagsordningen, behöver ändras.

En *understödsförening* är i princip uppbyggd som en ekonomisk förening. Föreningarna skall som huvudregel vara slutna i den bemärkelsen att de huvudsakligen är avsedda för anställda i ett visst eller vissa företag, personer tillhörande en viss yrkesgrupp eller liknande.

En understödsförening kan – utan vinstintresse – meddela pensionsförsäkring, kapitalförsäkring eller sjukförsäkring. Understödsföreningar indelas vanligen i pensionskassor, sjukkassor, begravningskassor samt sjuk- och begravningskassor. I gruppen pensionskassor ingår tjänstepensionskassor, vilkas verksamhet huvudsakligen avser pensionsförsäkringar på grund av anställning.

### *Försäkringsmarknaden i Sverige*

Vid utgången av 2002 fanns det ungefär 450 försäkringsbolag etablerade på den svenska marknaden – en marknad som dock domineras av ett fåtal stora aktörer. Utländska försäkringsbolags verksamhet är generellt av begränsad omfattning. Det är främst genom uppköp av svenska försäkringsbolag som utländska aktörer etablerat sig här i landet.

Försäkringsmarknaden indelas vanligtvis i marknaderna för liv- respektive skadeförsäkring.

*Livförsäkringsmarknaden* består av fondförsäkring och traditionell livförsäkring. Fondförsäkring bedrivs uteslutande i vinstutdelande aktiebolag – traditionell livförsäkring däremot i form av vinstutdelande aktiebolag, aktiebolag som drivs enligt ömsesidiga principer, ömsesidiga bolag och understödsföreningar. Förutom ett par stora ömsesidiga bolag domineras marknaden för traditionell livförsäkring av aktiebolag som drivs enligt ömsesidiga principer. Understödsföreningarna har en liten del av den totala livförsäkringsmarknaden. Tjänstepensionskassorna intar dock en särställning och är den grupp av föreningar som har den största betydelsen från såväl allmän som enskild synpunkt.

*Skadeförsäkringsmarknaden* består av en mängd olika delmarknader och graden av koncentration skiljer sig åt mellan dem. I huvudsak domineras dock de olika marknaderna av ett litet antal stora försäkringsbolag som antingen drivs i form av vinstutdelande aktiebolag eller ömsesidiga bolag. På denna marknad finns även ett flertal större och mindre lokala ömsesidiga bolag.

#### *Allmänt om regleringen av försäkringsverksamhet*

De svenska *försäkringsbolagens verksamhet* regleras i försäkringsrörelselagen (1982:713, FRL). Lagen innehåller både associationsrättsliga och näringsrättsliga regler för bolagen.

De associationsrättsliga reglerna har utformats med bestämmelserna i aktiebolagslagen (1975:1385, ABL) som förebild. Reglerna har dock modifierats med hänsyn till den verksamhet försäkringsbolagen bedriver och till de ömsesidiga försäkringsbolagens karaktär. ABL har under 1990-talet genomgått en omfattande omarbetning med grund i Aktiebolagskommitténs arbete – en kommitté som avlämnade sitt slutbetänkande Ny Aktiebolagslag (SOU 2001:1) i januari 2001. Motsvarande regler i FRL har endast delvis reformerats. Under nästkommande år avser regeringen att lämna förslag till en lagtekniskt helt ny, komplett ABL, där även hänsyn skall tas till resterande förslag från kommittén. Detta innebär ändringar i regleringen av bl.a. bolagsbildning, ökning och nedläggning av aktiekapitalet, vinstutdelning, tvångsinlösen av minoritetsaktier och ansvarsfrågor.

De näringsrättsliga reglerna för försäkringsbolag har relativt nyligen moderniserats. Tyngdpunkten för reformen är lagd på bestämmelserna om livförsäkringsbolag. Förändringarna syftar till

att ge större frihet åt försäkringstagarna och försäkringsbolagen att själva komma överens om försäkringsavtalens villkor och därigenom underlätta produktutveckling och stimulera konkurrens. Genom reformen stärktes även försäkringstagarnas ställning genom hårdare krav på information och en tydligare gränsdragning mellan aktieägarnas och försäkringstagarnas kapital. Lagstiftningen trädde i kraft den 1 januari 2000 (se prop. 1998/99:87).

Parallellt med denna reform påbörjades en översyn av den associationsrättsliga lagstiftningen för försäkringsbolag och bankaktiebolag. I en promemoria om ny associationsrätt för bankaktiebolag och försäkringsbolag (dnr Fi 98/476) föreslås ändringar i den associationsrättsliga regleringen för dessa bolag. Promemorian har resulterat i ny lagstiftning för bankaktiebolag (prop. 1997/98:166) innebärande att bankaktiebolagslagen avskaffades och att ABL i stället utgör den associationsrättsliga grunden för bankaktiebolagen. Bankrörelselagen innehåller dock vissa särbestämmelser för bankaktiebolag.

Den *verksamhet* som bedrivs i *understödsföreningar* omfattas av lagen (1972:262) om understödsföreningar (UFL). De associationsrättsliga bestämmelserna i UFL bygger i stor utsträckning på regelverket i den numera ersatta 1951 års lag om ekonomiska föreningar. UFL innehåller också näringsrättsliga regler.

Även lagstiftningen för understödsföreningar har varit föremål för utredning under senare år. Understödsutredningens betänkande Försäkringsföreningar (SOU 1990:101) har följts av ett betänkande från Försäkringsföreningsutredningen, Försäkringsföreningar – ett reformerat regelsystem (SOU 1998:82). Det sistnämnda betänkandet innehåller såväl en översyn av de associationsrättsliga som de näringsrättsliga reglerna för understödsföreningar. Inte något av betänkandena har lett till lagstiftning.

De *utländska försäkringsbolagens verksamhet* regleras i lagen (1998:293) om utländska försäkringsgivares verksamhet i Sverige. I lagen finns bestämmelser som är gemensamma för alla utländska försäkringsgivare med verksamhet här i landet, men även regler som varierar beroende på om försäkringsgivaren finns inom eller utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet, EES.

Redovisningsregler för såväl försäkringsbolag som understödsföreningar finns i lagen (1995:1560) om årsredovisning i försäkringsföretag.

De civilrättsliga bestämmelserna om avtalsförhållandet mellan försäkringsgivare och försäkringstagare finns i lagen (1927:77) om

försäkringsavtal och i konsumentförsäkringslagen (1980:38). I maj 2003 beslutade regeringen en lagrådsremiss om ny försäkringsavtalslag. Remissen innehåller förslag till en ny lag som omfattar hela försäkringsavtalsrätten.

Både nationellt (Placeringsutredningens betänkanden SOU 2003:14 och SOU 2003:84) och inom EU (det s.k. solvens II-projektet) pågår arbeten som syftar till att reformera nuvarande tillsynsregler för försäkringsföretag. Till detta kommer det inom EU bedrivna arbetet med inriktning på att införa nya redovisningsstandarder. Resultatet av dessa översyner kommer inom några år sannolikt att innebära en avsevärt förändrad och mer europeiskt harmoniserad reglering av försäkringsföretagens rörelse och redovisning.

#### *Försäkringsdirektiven och direktivet om tjänstepensionsinstitut*

EG-arbetet med att genomföra etablerings- och tjänstefrihet avseende direkt försäkringsverksamhet har skett i etapper. Först i och med den s.k. tredje generationens direktiv, det tredje skadeförsäkringsdirektivet och det tredje livförsäkringsdirektivet (92/49/EEG respektive 92/96/EEG), genomfördes den inre marknaden på försäkringsområdet. Denna bygger på principerna om en enda auktorisation, hemlandtillsyn, minimiharmonisering av viktigare regler för försäkringsverksamhet och om ömsesidigt erkännande av nationella regler för denna verksamhet.

Försäkringsdirektiven har för försäkringsbolagen genomförts i svensk rätt genom ändringar i FRL och genom moderniserade regler för utländska försäkringsgivares verksamhet i Sverige. Motsvarande har dock inte skett beträffande understödsföreningarna. Försäkringsföreningsutredningen konstaterade att gällande regler för understödsföreningar endast i begränsad omfattning uppfyller de minimikrav som följer av dessa direktiv. Enligt de överväganden som gjordes av utredningen är det emellertid endast ett fåtal understödsföreningar som omfattas av dem (se SOU 1998:82 s. 94–96).

Regleringen av understödsföreningarna har fått förnyad aktualitet i och med det nyligen antagna *tjänstepensionsdirektivet*, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut. Direktivet skall vara genomfört i nationell lagstiftning senast den 23 september 2005. Med direktivet avses att skapa en

inre marknad för tjänstepensionsinstitut och det syftar ytterst till att möjliggöra en effektiv förvaltning av tjänstepensionskapital samtidigt som pensionstagarnas trygghet garanteras.

Med tjänstepensionsinstitut avses institut som, oavsett dess rättsliga form, förvaltar fonderade medel i syfte att tillhandahålla pensionsförmåner i samband med yrkesutövning. Direktivet är avsett att reglera sådana institut som inte redan omfattas av gemenskapslagstiftning.

För Sveriges del är direktivet direkt tillämpligt på understödsföreningar som förvaltar tjänstepensioner, s.k. tjänstepensionskassor. Därutöver faller pensionsstiftelser, som regleras i lagen (1967:531) om tryggnad av pensionsutfästelse m.m. (tryggandelagen), inom direktivets tillämpningsområde. Oavsett att ändamålet med dessa stiftelser endast är att trygga arbetsgivarens utfästelse om pension till arbetstagare och deras efterlevande, dvs. utgöra säkerhet för att utfästelsen kan fullgöras, uppfyller stiftelserna direktivets krav på att instituten i fråga skall förvalta tjänstepensionsmedel utifrån syftet att tillhandahålla pensionsförmåner.

I direktivet ges dessutom en valmöjlighet för medlemsstaterna att tillämpa flertalet av direktivets regler på livförsäkringsbolagens tjänstepensionsverksamhet. I Sverige får direktivet främst betydelse för de institut som agerar på marknaden för kollektivavtalsgrundade tjänstepensionsplaner. Förvaltande institut för dessa planer är i huvudsak försäkringsföretag.

Direktivet ger även medlemsstaterna en möjlighet att från dess tillämpning undanta institut som förvaltar pensionsplaner som sammanlagt har färre än 100 medlemmar. Dessa institut skall dock ha rätt att på frivillig grund tillämpa direktivets regler.

Direktivet innehåller minimiregler om villkoren för att bedriva verksamhet och om hur den löpande tillsynen över instituten skall vara anordnad. Uppställda placeringsregler är av i huvudsak kvalitativ karaktär i enlighet med den s.k. aktsamhetsprincipen, med vissa möjligheter för medlemsstaterna att införa kvantitativa regler. Direktivet öppnar, som nämnts, för gränsöverskridande verksamhet, dvs. ger tjänstepensionsinstitut etablerade i en medlemsstat rätt att med stöd av sin auktorisation i hemlandet erbjuda sina tjänster till uppdragsgivare i en annan medlemsstat och omvänt. Som ett utflöde av principen om en enda auktorisation skall tillsynen över instituten i princip koncentreras till hemlandsmyndigheten. Ett avsteg görs dock vad gäller tillsynen över institutens

efterlevnad av tillämpliga arbetsmarknads- och socialrättsliga regler, vilka värdlandsmyndigheterna skall svara för.

### Behovet av en utredning och utgångspunkter för denna

#### *Behovet av och principerna för en översyn av reglerna för försäkringsföretag*

Den *associationsrättsliga regleringen* av försäkringsbolag och understödsföreningar är till stora delar föråldrad och svåröverskådlig. Det finns därför ett behov av en övergripande – även språklig och författningsteknisk – modernisering och en anpassning till den allmänna associationsrättsliga regleringen i ABL och lagen (1987:667) om ekonomiska föreningar (EFL). Regeringen har redan tidigare slagit fast att försäkringsbolag bör lyda under samma associationsrättsliga regler som allmänna företag, om inte avvikelser är motiverade med hänsyn till verksamhetens inriktning, de ömsesidiga bolagens särart, skyddet för försäkringstagarnas och andra ersättningsberättigades intressen eller hänsynen till EG:s rättsregler (prop. 1998/99:87 s. 146–152). Motsvarande resonemang bör i princip även omfatta nya associationsrättsliga regler för understödsföreningar.

Förutsättningarna för att bedriva försäkringsverksamhet har påtagligt förändrats under det senaste decenniet. Harmoniseringen av rörelsereglerna till det europeiska regelverket, produkt- och avtalsfrihet i försäkringsrörelsereformens spår, ökade krav på den externa redovisningen samt den snabba tillväxten på de finansiella marknaderna är alla bidragande faktorer till detta. Denna utveckling har emellertid synliggjort vissa påtagliga brister i främst det associationsrättsliga regelverket för de olika företagsformer som förekommer på området. Detta förhållande accentuerar behovet av en fortsatt översyn av regleringen av försäkringsföretag i linje med intentionerna bakom försäkringsrörelsereformen.

Bristerna har varit särskilt märkbara när det gäller regleringen av *livförsäkringsaktiebolag som drivs enligt ömsesidiga principer* (se regeringens uppdrag den 20 mars 2003 till Finansinspektionen att granska livförsäkringsbolagens verksamhet, dnr Fi 2003/760 och 1265 samt Finansinspektionens rapport *Intressekonflikter i livbolagen*, 2003:2).



Ett grundläggande problem är att försäkringstagarna har begränsade möjligheter till insyn i och inflytande över styrningen av verksamheten i dessa bolag trots att de bidrar med i stort sett hela riskkapitalet. I stället är det aktieägarna – vilka endast bidrar med en mindre del av detta kapital – som har allt inflytande över bolagens verksamhet. Denna rollfördelning kan komma att påverka bolagens styrning i negativ riktning för försäkringstagarna. Den kan även medföra svåra överväganden när det gäller bl.a. livförsäkringsbolagens överskottshantering och tillsynen av denna (se delbetänkandet från Placeringsutredningen SOU 2003:14 s. 39). Att dessa bolag inte får dela ut vinst till sina aktieägare kan dessutom innebära en ovillighet från ägarnas sida att satsa ytterligare kapital i rörelsen. Möjligheten att anskaffa riskkapital är således begränsad, vilket särskilt i en krissituation kan skapa problem för dessa bolag.

Även de bestämmelser som styr de *ömsesidiga bolagen* innebär svårigheter vad gäller bolagens möjlighet att anskaffa kapital och fördela överskott. I vissa fall kan det även i denna associationsform finnas risk för att intressekonflikter får genomslag på bolagets styrning eftersom försäkringstagare har små möjligheter att bidra till en effektiv ägarstyrning – ett förhållande som i praktiken ger företagsledningen stor frihet och ökar risken att verksamheten inte bedrivs i ägarnas intresse.

Till detta kommer att *understödsföreningarna* regleras på ett otidsenligt sätt – både ur ett associations- och näringsrättsligt perspektiv. Som nämnts har försäkringsdirektiven inte genomförts för dessa föreningar samtidigt som regleringen av dem fått förnyad aktualitet i och med tjänstepensionsdirektivet.

Mot denna bakgrund finns det således ett stort behov av en modernisering av det associationsrättsliga regelverket för olika verksamhetsformer på försäkringsområdet. Behovet av en sådan reform understryks även av de harmoniseringssträvanden som finns inom EU beträffande regleringen av försäkringsföretagens rörelse och redovisning. Reglerna bör främja en aktiv styrning från företagets ägare samt ge goda förutsättningar för olika associationer att säkerställa sin kapitalförsörjning och fördela eventuella överskott. De bör också bidra till att försäkringstagarnas ställning stärks antingen genom att det görs en tydlig åtskillnad mellan försäkringstagarnas medel och bolagets riskkapital eller genom att de intressenter som bidrar med riskkapital får inflytande över bolagets styrning.

Under den tid UFL varit i kraft har omfattande förändringar skett i lagstiftningen för försäkringsbolag, inte minst till följd av Sveriges medlemskap i EU. Även produkter och struktur på försäkringsmarknaden har förändrats avsevärt under denna tid. Det är således uppenbart att *rörelsereglerna för understödsföreningar* är föråldrade. I syfte att öka konkurrensen bör dessa regler vara neutrala i förhållande till gällande regelsystem för andra associationsformer på försäkringsmarknaden och de bör främja samma skyddsintressen och principer som legat till grund för nya rörelseregler för försäkringsbolag (se prop. 1998/99:87 s. 144). Associationsformen bör således inte styra vilka slag av försäkringar eller på vilka marknader försäkringar får meddelas. Det är därför lämpligt att understödsföreningar ges samma möjligheter och incitament som försäkringsbolag att utveckla och samordna sina verksamheter som ett komplement till samhällets grundförsäkringar.

*Sammanfattningsvis* bör det övergripande syftet med utredarens förslag vara att för framtiden lägga fast moderna regler för försäkringsföretag, såväl i ett nationellt som i ett internationellt perspektiv. Regleringen bör utformas så att den stärker försäkringstagarnas ställning samtidigt som den underlättar produktutveckling och stimulerar konkurrens.

#### *En framtida lagstruktur*

ABL skall utgöra den associationsrättsliga grunden för *försäkringsaktiebolag*. De associationsrättsliga särregler som bör finnas för dessa bolag bör integreras med de näringsrättsliga reglerna. En sådan regelstruktur har systematiska och redaktionella fördelar. Samtidigt underlättas utvecklingen av associationsrätten för försäkringsaktiebolagen genom att de förändringar som beslutas inom den allmänna bolagsrätten blir gällande för dessa bolag, om inte avvikelser krävs.

Av bl.a. historiska skäl regleras de *ömsesidiga bolagen* i dag genom en kombination av bolags- och föreningsrättsliga regler. Även för dessa bolag bör en lagstruktur väljas som främjar en utveckling i takt med förändringarna i den associationsrättsliga lagstiftningen för företag i allmänhet. Oavsett om utredaren föreslår att ABL eller EFL – eller en kombination av dessa regler – skall utgöra den associationsrättsliga grunden för de ömsesidiga bolagen,

bör de särregler som bedöms nödvändiga samlas i en lag som är gemensam för försäkringsbolagen.

För *understödsföreningar* bör regleringen i EFL ligga till grund i associationsrättsligt hänseende. När rörelsereglerna för dessa föreningar nu skall moderniseras och göras mer neutrala i förhållande till försäkringsbolagen är det lämpligt att samtliga försäkringsföretag omfattas av samma rörelselag. En sådan lösning har uppenbara systematiska och redaktionella fördelar.

I en ny försäkringsrörelselag bör således samlas alla rörelseregler för försäkringsföretag och de associationsrättsliga särregler som anses motiverade med hänsyn till respektive företagskategoris särart.

#### *Nya regler för tjänstepensionsinstitut*

Utredaren skall lämna ett heltäckande förslag på hur tjänstepensionsdirektivet bör genomföras i svensk lagstiftning. Utredaren skall därvid göra en kartläggning av den svenska tjänstepensionsmarknaden och göra en utvärdering av denna. Resultatet av utvärderingen bör ligga till grund för det förslag som lämnas. Utredaren skall särskilt analysera om Sverige bör tillämpa valmöjligheten för medlemsstaterna att tillämpa vissa av direktivets regler på livförsäkringsbolagens tjänstepensionsverksamhet. Av konkurrensneutralitetsskäl bör utgångspunkten för denna analys vara att reglerna skall tillämpas på denna verksamhet. Utredaren skall vidare särskilt överväga om Sverige bör tillämpa valmöjligheten för medlemsstaterna att undanta sådana institut som förvaltar pensionsplaner som har färre än 100 medlemmar. En annan särskild fråga för utredaren är att lämna förslag på hur reglerna för pensionsstiftelserna skall samordnas med den försäkringsrättsliga regleringen. Hit hör t.ex. att på lämpligt sätt anpassa de bestämmelser om bl.a. placering och tillsyn som nu finns i tryggandelagen till de nya regler som tjänstepensionsdirektivet kan föranleda. Utredaren skall vidare lämna förslag på en reglering av tjänstepensionskassor, i ljuset av de förslag som lämnas beträffande ny associations- och rörelsereglering för försäkringsföreningar.

Direktivet är tillämpligt på alla tjänstepensionsinstitut, oavsett rättslig form. Utredarens förslag till ny lagstiftning på detta område skall därför bygga på en analys av hur lagstiftningen bör

vara utformad för att inte hindra uppkomsten av nya former av tjänstepensionsinstitut.

Direktivet kommer sannolikt att innebära att den internationella konkurrensen på tjänstepensionsområdet ökar. Det är viktigt att svenska aktörer ges möjlighet att konkurrera på samma villkor som sina europeiska motsvarigheter. Utredarens förslag till lagstiftning skall därför bygga på en analys av hur lagstiftningen bör vara utformad för att främja sådan konkurrensneutralitet.

Med utgångspunkt i analysen av tjänstepensionsmarknaden bör utredaren även överväga behovet av andra ändringar i gällande reglering för sådana institut som omfattas av tjänstepensionsdirektivet än sådana som är direkt föranledda av direktivet.

De regeländringar som föreslås till följd av direktivet skall vara samordnade med de regeländringar som föreslås inom ramen för det övriga utredningsarbetet.

### *En internationell utblick*

På en alltmer harmoniserad europeisk försäkringsmarknad är det viktigt att den svenska regleringen inte utan särskilda skäl avviker från motsvarande regelverk i andra medlemsländer. En avvikande svensk reglering kan leda till hämmad konkurrens och dålig produktutveckling. Utredaren skall därför i ljuset av internationella jämförelser kartlägga regleringen av olika associationsformer på försäkringsområdet – inbegripet tjänstepensionsmarknaden – och göra en utvärdering av denna.

## **Närmare om utredningsuppdraget**

### *Modern associationsrättslig lagstiftning*

Den associationsrättsliga översynen skall omfatta samtliga associationsrättsliga bestämmelser i FRL och UFL. Flertalet av dessa regler har i dag sin motsvarighet i ABL eller i EFL. I uppdraget bör ingå att jämföra bestämmelserna i försäkringslagarna med regleringen i den allmänna associationsrätten och för varje bestämmelse bedöma behovet av associationsrättslig särreglering för de olika formerna av försäkringsföretag. I sitt arbete skall utredaren beakta nu pågående arbete inom den allmänna associationsrätten.

Utredaren skall särskilt granska de för- och nackdelar som finns med verksamhetsformen ömsesidiga försäkringsbolag jämfört med övriga associationsformer på området och utifrån denna analys lämna förslag på en framtida reglering av dessa bolag.

Oavsett vilken associationsrättslig grund utredaren finner lämplig bör de ömsesidiga försäkringsbolagen ges möjlighet att på ett enkelt och smidigt sätt ombildas till försäkringsaktiebolag eller moderniserade försäkringsföreningar. Utredaren bör därför överväga om det bör skapas särskilda ombildningsregler för dessa bolag.

#### *Vissa särskilda associationsrättsliga frågor*

I varje associationsform uppkommer frågan om hur hanteringen av överskott i verksamheten bör regleras. I dessa sammanhang finns olika och ibland motstående intressen som måste vägas mot varandra. För att någon skall vara villig att bidra med riskkapital bör denne även ha rätt till avkastning på insatt kapital. Detta gäller givetvis aktieägare och andra delägare, men i svensk traditionell livförsäkring bidrar även försäkringstagarna via sina premier med sådant kapital. Med denna utgångspunkt har såväl försäkringstagarna som aktieägarna rätt till avkastning i relation till deras respektive riskkapitalbidrag.

Frågorna om *fördelning av överskott* mellan olika grupper som bidrar med riskkapital i de olika associationsformerna bör därför särskilt uppmärksammas av utredaren. I det sammanhanget bör beaktas att regleringen av förhållandet mellan kategorier inom en association måste fungera väl med motsvarande reglering av förhållandet mellan associationen och tredje man. Regelverket får således inte utformas på ett sätt som försvårar anskaffandet av externt kapital och regleringen får inte heller vara sådan att associationens åtaganden upplevs som osäkra eller otydliga.

Det resonemang som nu förts gäller även rätten till inflytande i ett försäkringsföretag. Utredaren skall därför även överväga hur försäkringstagarna kan ges ökat *inflytande över styrningen* i företag där dessa bidrar med riskkapital och i vilka former ett sådant inflytande bör utövas.

Livförsäkringsaktiebolag tillämpar i princip samma regler som skadeförsäkringsaktiebolag i fråga om avsättningar till – och nedläggning av – överkursfond. Endast vinstutdelande livförsäkringsbolag omfattas dock av regler om reservfond. Livförsäkringsbolag

som inte får dela ut vinst skall i stället inrätta en särskild fond för överskott som får användas för förlusttäckning, en *konsolideringsfond*. Fondens primära syfte är att fungera som konsolideringsbuffert och innebär att försäkringstagarna bidrar till bolagets riskkapital. Eftersom det har kunnat ifrågasättas om det är möjligt att utforma bestämmelser som kan trygga försäkringstagarnas intressen med en konsolideringsfond i vinstutdelande bolag, har inrättandet av en sådan fond inte medgetts för den typen av bolag (se prop. 1998/99:87 s. 208 f.). Utredaren bör särskilt överväga de nuvarande reglerna om konsolideringsfond.

Utredaren bör i detta sammanhang även överväga möjligheten att tillåta andra finansieringsformer i ett vinstutdelande bolag som möjliggör för försäkringstagarna att bidra till bolagets riskkapital utan att deras intressen hotas. Utredaren bör analysera om ombildningsreglerna till vinstutdelande bolag behöver ändras som en konsekvens av ett sådant förslag.

Genom försäkringsrörelseformen infördes möjligheter för försäkringsaktiebolag att använda vissa *nya upplåningsformer* i syfte att underlätta *anskaffande av riskkapital*. Skadeförsäkringsaktiebolag och vinstutdelande livförsäkringsaktiebolag har nu möjlighet att med vissa begränsningar ta upp lån mot konvertibla skuldebrev eller skuldebrev med optionsrätt till nyteckning. Sådana livförsäkringsaktiebolag får även ge ut vissa former av vinstandelsbevis.

För ömsesidiga försäkringsbolag har det dock inte föreslagits några ändrade regler om upplåning. Vid reformen hänvisade regeringen i stället till att det fanns anledning att återkomma till frågan i samband med en associationsrättslig översyn (se prop. 1998/99:87 s. 269). Det är uppenbart att nuvarande regler för dessa bolag innebär bristande möjligheter att anskaffa externt riskkapital, detta trots möjligheter att anskaffa kapital genom förlagslån och genom tillskott av garantikapital under rörelsens gång. Utredaren skall därför analysera och föreslå lämpliga former för anskaffning av externt riskkapital i ömsesidiga försäkringsbolag.

#### *Ändrade rörelse regler för understödsföreningar*

Utredaren skall göra en fullständig översyn av rörelse reglerna för understödsföreningar. Detta innebär främst frågor om förutsättningar för tillstånd, omfattningen av tillåten försäkringsrörelse, skuldtäckning, riskspridning, matchning, buffertkapital, risk-

kontroll och tillsyn. Utredaren bör i sitt arbete särskilt beakta att understödsföreningarna är mycket olika i storlek, karaktär och inriktning. En särskild fråga är därför att utreda tillämpningsområdet för den nya regleringen och behovet av eventuella övergångsregler.

#### *Behov av en särreglering för små försäkringsföretag*

Fram till 1982 var *små ömsesidiga försäkringsbolag*, s.k. sockenbolag, undantagna från tillämpningen av då gällande försäkringsrörelselag. Husdjurssockenbolagen var undantagna direkt, medan övriga sockenbolag hade möjlighet att få dispens. I nu gällande FRL, som i princip omfattar alla sockenbolag, kvarstår dispensmöjligheterna. Dispensregeln motiveras med att dessa bolags verksamhet i allmänhet är okomplicerad och att vissa bestämmelser i FRL därför är onödiga och tyngande för dem. I samband med den senaste rörelse-reformen uttalade regeringen att den – i avvaktan på en senare översyn – inte var beredd att föreslå att små lokala bolag skulle undantas från den försäkringsrättsliga särregleringen.

Även i UFL finns en dispensregel med stöd av vilken Finansinspektionen har beslutat att vissa *små understödsföreningar* skall stå under begränsad tillsyn. I Försäkringsföreningsutredningens betänkande föreslås att även de små föreningarna – efter en längre övergångstid – skall anpassa sin verksamhet till de nya strängare krav som ställs enligt utredningens lagförslag, eller annars upphöra med verksamheten. Som nämnts innehåller tjänstepensionsdirektivet en möjlighet till särreglering av små tjänstepensionsinstitut.

Sammantaget finns det således skäl att nu samlat se över regleringen för små försäkringsföretag och understödsföreningar. Utredaren bör analysera behovet av särreglering för dessa olika former av mindre omfattande verksamhet och lämna förslag på en framtida reglering. Utredaren bör särskilt undersöka möjligheten att skapa ett självständigt regelverk för små försäkringsföretag som tar hänsyn till dessa företags särart.

### Utredningsarbetet

Utredaren skall i sitt arbete samråda med berörda myndigheter och pågående utredningar som har relevans för detta utredningsuppdrag. Utredaren skall också, vad gäller redovisningen av förslagets konsekvenser för små företag, samråda med Näringslivets regel-nämnd.

Utredarens uppdrag skall redovisas senast den 31 augusti 2005. Delbetänkande skall lämnas senast den 30 september 2004 i den del som gäller genomförandet i svensk lagstiftning av tjänstepensionsdirektivet.

(Finansdepartementet)



## EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2003/41/EG

av den 3 juni 2003

## om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 47.2, artikel 55 och artikel 95.1 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag <sup>(1)</sup>,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(2)</sup>,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget <sup>(3)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) En verklig inre marknad för finansiella tjänster är avgörande för den ekonomiska tillväxten och skapandet av nya arbetstillfällen inom gemenskapen.
- (2) Betydande framsteg har redan gjorts i upprättandet av denna inre marknad, vilket har inneburit att finansiella institut fått möjlighet att bedriva verksamhet i andra medlemsstater, samtidigt som en hög nivå säkerställts för konsumentskyddet på området finansiella tjänster.
- (3) I kommissionens meddelande "Att genomföra handlingsramen för finansmarknaderna: en handlingsplan", anges en rad åtgärder som behövs för att fullborda den inre marknaden för finansiella tjänster, och Europeiska rådet manade vid sitt möte i Lissabon den 23 och 24 mars 2000 till att denna handlingsplan skulle genomföras senast under år 2005.
- (4) I handlingsplanen för finansiella tjänster framhålls att högsta prioritet bör ges åt behovet av att upprätta ett direktiv om särskild tillsyn över institut som tillhandahåller tjänstepensioner, eftersom dessa är viktiga finansiella institut som spelar en nyckelroll när det gäller att säkerställa de finansiella marknadernas integration, effektivitet och likviditet, men som inte omfattas av en samlad ramlagstiftning på gemenskapsnivå som ger dem möjlighet att fullt ut utnyttja den inre marknadens fördelar.
- (5) Eftersom system för social trygghet utsätts för allt större påfrestningar kommer tjänstepensioner i högre grad att utnyttjas som ett komplement i framtiden. Tjänstepensioner bör därför utvecklas, dock utan att socialförsäkringssystemens betydelse ifrågasätts när det gäller ett tryggt, varaktigt och effektivt socialt skydd, som bör garantera en godtagbar levnadsstandard på ålderdomen och som därför bör stå i fokus för målet att förstärka den europeiska sociala modellen

<sup>(1)</sup> EGT C 96 E, 27.3.2001, s. 136.

<sup>(2)</sup> EGT C 155, 29.5.2001, s. 26.

<sup>(3)</sup> Europaparlamentets yttrande av den 4 juli 2001 (EGT C 65 E, 14.3.2002, s. 135), rådets gemensamma ståndpunkt av den 5 november 2002 (ännu ej offentliggjord i EUT), Europaparlamentets beslut av den 12 mars 2003 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 13 maj 2003.

(6) Detta direktiv utgör således ett första steg på vägen mot en inre marknad för tjänstepensioner som organiseras på europeisk nivå. Genom att det fastställs att aktsamhetsprincipen ("the prudent person rule") skall vara den grundläggande principen för kapitalplaceringar och genom att det görs möjligt för institut att bedriva verksamhet över gränserna främjas en överflyttning av sparandet till tjänstepensionsområdet, vilket bidrar till ekonomiska och sociala framsteg.

(7) Syftet med de aktsamhetsregler som fastställs i detta direktiv är dels att garantera en hög grad av trygghet för de framtida pensionärerna genom att införa strikta tillsynskrav, dels att möjliggöra effektiv förvaltning av tjänstepensionsplaner.

(8) Institut som drivs helt åtskilt från ett uppdragsgivande företag och som förvaltar fonderade medel utifrån det enda syftet att tillhandahålla pensionsförmåner bör ha frihet att tillhandahålla tjänster och frihet att investera utan begränsningar, med förbehåll endast för samordnade aktsamhetskrav, oavsett om dessa institut är juridiska personer eller inte.

(9) I enlighet med subsidiaritetsprincipen bör medlemsstaterna fortfarande ha det fulla ansvaret för tjänstepensionssystemens uppbyggnad, liksom för beslut om vilken roll var och en av de tre "pelarna" i pensionsförsäkringssystemet skall spela i enskilda medlemsstater. När det gäller den andra pelaren bör de också ha det fulla ansvaret för den roll och funktion som de olika institut som tillhandahåller tjänstepensionsförmåner har, t.ex. branschtäckande pensionsfonder, företagspensionsfonder och livförsäkringsföretag. Detta direktiv är inte ägnat att ifrågasätta detta prerogativ.

(10) De nationella reglerna för egenföretagares engagemang i tjänstepensionsinstitut skiljer sig åt. I vissa medlemsstater kan tjänstepensionsinstitut drivas på grundval av överenskommelser med en branschorganisation eller grupper av sådana vars medlemmar uppträder i egenskap av egenföretagare eller direkt med egenföretagare och anställda. I vissa medlemsstater kan en egenföretagare även bli medlem i ett institut när denne uppträder i egenskap av arbetsgivare eller tillhandahåller sina yrkesmässiga tjänster åt ett företag. I vissa medlemsstater kan inte egenföretagare bli medlemmar i ett tjänstepensionsinstitut om inte vissa villkor, inbegripet sådana som framgår av social- och arbetsmarknadslagstiftningen, är uppfyllda.

- (11) Institut som förvaltar planer som betraktas som en del av sociala trygghetssystem, vilka redan har samordnats på gemenskapsnivå, bör undantas från detta direktivs tillämpningsområde. Hänsyn bör dock tas till de specifika förutsättningar som gäller för de institut som i en enskild medlemsstat förvaltar såväl planer som betraktas som en del av sociala trygghetssystem som tjänstepensionsplaner.
- (12) Finansiella institut som redan omfattas av ramlagstiftning på gemenskapsnivå bör generellt undantas från detta direktivs tillämpningsområde. Eftersom sådana institut i vissa fall även erbjuder tjänster på tjänstepensionsområdet, är det dock viktigt att se till att detta direktiv inte ger upphov till någon snedvriddning av konkurrensen. Sådan snedvriddning kan undvikas om aktsamhetskraven i detta direktiv tillämpas på livförsäkringsföretagens tjänstepensionsverksamhet. Kommissionen bör även noggrant övervaka situationen på marknaden för tjänstepensioner och beakta möjligheten att utvidga den frivilliga tillämpningen av detta direktiv till andra reglerade finansiella institut.
- (13) När syftet är att trygga ekonomisk försörjning under pensionstiden bör förmåner från tjänstepensionsinstitutet i regel utgöras av utbetalning av pension under återstående livstid. Även utbetalning under viss tid eller utbetalning av ett engångsbelopp bör vara möjligt.
- (14) Det är viktigt att se till att äldre och funktionshindrade personer inte riskerar fattigdom utan kan åtnjuta en rimlig levnadsstandard. Tillräcklig täckning för biometrisk risker i tjänstepensionsprogram är en viktig aspekt i kampen mot fattigdom och osäkerhet bland äldre personer. När pensionsprogram inrättas bör arbetsgivare och arbetstagare, eller deras respektive företrädare, beakta möjligheten att pensionsprogrammet inbegriper täckning för risker kopplade till lång levnad och invaliditet samt efterlevandeskydd.
- (15) Om medlemsstaterna ges möjlighet att från tillämpningsområdet för nationell genomförandelagstiftning undanta institut som förvaltar planer som tillsammans har färre än hundra medlemmar, kan tillsynen underlättas i vissa medlemsstater utan att detta hindrar att den inre marknaden på detta område fungerar väl. Detta bör emellertid inte undergräva sådana instituts rätt att förvaltningen av investeringsportföljen och förvaringen av tillgångarna utse kapitalförvaltare och förvaringsinstitut som är etablerade och vederbörligen auktoriserade i andra medlemsstater.
- (16) Sådana institut som "Unterstützungskassen" i Tyskland, där medlemmarna inte har någon laglig rätt till förmåner med visst belopp och där deras intressen skyddas av en obligatorisk lagstadgad obeståndsförsäkring, bör undantas från detta direktivs tillämpningsområde.
- (17) För att skydda medlemmarna och förmånstagarna bör tjänstepensionsinstitutet begränsa sin verksamhet till sådana verksamheter som avses i detta direktiv, inbegripet verksamheter som direkt föranleds av dessa.
- (18) Om ett uppdragsgivande företag går i konkurs riskerar en medlem att förlora både sitt arbete och sina intjänade pensionsrättigheter. Detta gör det nödvändigt att säkerställa en tydlig åtskillnad mellan det uppdragsgivande företaget och institutet samt att minimikrav på aktsamhet fastställs för att skydda medlemmarna.
- (19) Driften av tjänstepensionsinstitut och tillsynen över dessa företer betydande skillnader i de olika medlemsstaterna. I vissa medlemsstater kan tillsynen utövas inte bara över själva instituten utan också över de enheter eller företag som har auktoriserats för att driva dessa institut. Medlemsstaterna bör kunna ta hänsyn till sådana särdrag så länge som alla krav i detta direktiv uppfylls på ett korrekt sätt. Medlemsstaterna bör även kunna tillåta försäkringsföretag och andra finansiella företag att driva tjänstepensionsinstitut.
- (20) Tjänstepensionsinstitutet tillhandahåller finansiella tjänster och har ett stort ansvar för tillhandahållande av tjänstepensionsförmåner, och de bör därför när det gäller deras verksamhet och villkoren för denna uppfylla vissa minimikrav på aktsamhet.
- (21) Det stora antalet institut i vissa medlemsstater gör det nödvändigt med en pragmatisk lösning när det gäller kravet på förhandsgodkännande av institut. Om ett institut önskar förvalta en plan i en annan medlemsstat krävs det dock ett förhandsgodkännande av den behöriga myndigheten i den medlemsstat som är hemland.
- (22) Varje medlemsstat bör kräva att varje institut som är etablerat inom dess territorium upprättar årsbokslut och förvaltningsberättelser i vilka hänsyn tas till varje pensionsplan som institutet hanterar, och, vid behov, årsbokslut och förvaltningsberättelser för varje pensionsplan. Årsbokslut och förvaltningsberättelser som ger en rättvisande och korrekt bild av institutets tillgångar, skulder och finansiella ställning, i vilka hänsyn tas till varje pensionsplan som institutet hanterar, och som vederbörligen godkänts av en auktoriserad person, är en mycket betydelsefull informationskälla för planens medlemmar och förmånstagare samt för de behöriga myndigheterna. I synnerhet gör de det möjligt för de behöriga myndigheterna att övervaka institutets finansiella sundhet och att bedöma om det kan uppfylla alla sina avtalsmässiga förpliktelser.

- (23) Ändamålsenlig information om pensionsplanen till medlemmar och förmånstagare är av avgörande betydelse. Detta är särskilt viktigt när det gäller framställningar om information avseende institutets finansiella sundhet, avtalsbestämmelserna, förmånerna och den faktiska finansieringen av de intjänade pensionsrättigheterna, placeringspolicyn och hanteringen av risker och kostnader.
- (24) Ett instituts placeringspolicy är en avgörande faktor både vad avser tjänstepensionernas säkerhet och när det gäller att hålla kostnaderna för dessa på en rimlig nivå. Institutet bör därför upprätta och minst vart tredje år se över skriftliga riktlinjer för placeringsverksamheten. Dessa bör göras tillgängliga för de behöriga myndigheterna och på begäran även för pensionsplanens medlemmar och förmånstagare.
- (25) För att de behöriga myndigheterna skall kunna utföra sina lagstadgade uppgifter bör de ges ändamålsenlig rätt till information och befogenheter att ingripa mot institut och de personer som faktiskt driver dem. Om ett tjänstepensionsinstitut har överlåtit vissa funktioner av väsentlig betydelse, t.ex. kapitalförvaltning, informationsteknik eller bokföring, till andra företag ("outsourcing") bör denna rätt till information och dessa befogenheter att ingripa kunna utsträckas till att täcka dessa utlokaliserade funktioner, för att myndigheterna skall kunna kontrollera huruvida verksamheterna drivs i enlighet med tillsynsbestämmelserna.
- (26) Aktsamhet vid beräkningen av de tekniska avsättningarna är en grundläggande förutsättning för att det skall kunna säkerställas att pensionsåtagandena kan uppfyllas. Tekniska avsättningar bör beräknas enligt erkända aktuariella metoder och bestyrkas av kvalificerade personer. Maximiräntesatserna bör väljas på ett aktsamt sätt enligt relevanta nationella bestämmelser. De tekniska avsättningarna bör motsvara ett minimibelopp som är tillräckligt både för den fortsatta utbetalningen av de förmåner som redan är under utbetalning till förmånstagarna och för att återspegla de åtaganden som följer av medlemmarnas intjänade pensionsrättigheter.
- (27) Det finns betydande skillnader mellan instituten i olika medlemsstater beträffande vilka risker som täcks. De medlemsstater som är hemländer bör därför ha möjlighet att fastställa ytterligare, mer detaljerade bestämmelser för beräkningen av de tekniska avsättningarna förutom bestämmelserna i detta direktiv.
- (28) Tillräckliga och lämpliga tillgångar som motsvarar de tekniska avsättningarna skyddar pensionsplanens medlemmar och förmånstagare i händelse av det uppdragsgivande företagets insolvens. I synnerhet när det gäller verksamheter över gränserna krävs det för ett ömsesidigt erkännande av de tillsynsprinciper som tillämpas i medlemsstaterna att de tekniska avsättningarna alltid är fullt täckta.
- (29) Om ett institut inte bedriver verksamhet över gränserna, bör medlemsstaterna, utan att det påverkar tillämpningen av kraven i rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens<sup>(1)</sup>, få tillåta en otillräcklig skuldäckning av de tekniska avsättningarna, förutsatt att institutet har upprättat en tillfredsställande plan för hur fullständig skuldäckning skall kunna återställas.
- (30) I många fall kan det vara det uppdragsgivande företaget och inte institutet självt som står för de biometrisk riskerna eller som garanterar vissa förmåner eller viss avkastning. Det förekommer dock även att institutet självt står för sådana risker eller lämnar sådana garantier, varvid det uppdragsgivande företaget i allmänhet har uppfyllt sina förpliktelser i och med de nödvändiga inbetalningarna. I dessa fall liknar de produkter som institutet erbjuder dem som tillhandahålls av livförsäkringsföretag, och de berörda instituten bör uppfylla i vart fall samma kapitalkrav som livförsäkringsföretag.
- (31) Tjänstepensionsinstitut är mycket långsiktiga investerare. De tillgångar som dessa institut förfogar över får i regel inte lösas in annat än för tillhandahållande av pensionsförmåner. För att medlemmarnas och förmånstagarnas rättigheter skall skyddas på ett fullgott sätt bör instituten även ha möjlighet att välja placeringar som passar åtagandenas specifika typ och varaktighet. Dessa förhållanden kräver en effektiv tillsyn och en inriktning på investeringsregler som ger instituten det handlingsutrymme som behövs för att de skall kunna besluta om den säkraste och mest effektiva placeringspolicyn och som ålägger dem att agera på ett aktsamt sätt. Iakttagandet av aktsamhetsprincipen kräver därför en placeringspolicy som är anpassad till medlemsstrukturen i det enskilda tjänstepensionsinstitutet.
- (32) Tillsynsmetoder och praxis skiljer sig åt mellan medlemsstaterna. Dessa bör därför ges visst utrymme att efter eget skön i detalj utforma de investeringsregler som de önskar kräva att institut som är etablerade inom deras territorier skall följa. Dessa regler får dock inte inskränka den fria rörligheten för kapital, såvida det inte är motiverat av aktsamhetsskäl.
- (33) Eftersom tjänstepensionsinstitutet är mycket långsiktiga investerare med låga likviditetsrisker, har de förutsättningar att inom aktsamma gränser investera såväl i icke-likvida tillgångar, t.ex. aktier, som på riskkapitalmarknaderna. De kan också utnyttja fördelarna med en internationell diversifiering. Det bör därför inte, annat än av aktsamhetsskäl, finnas några begränsningar för investeringar i aktier, på riskkapitalmarknader eller i valutor andra än dem som åtagandena är uttryckta i.

<sup>(1)</sup> EGT L 283, 28.10.1980, s. 23. Direktivet senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/74/EG (EGT L 270, 8.10.2002, s. 10).

(34) Om institutet emellertid bedriver verksamhet över gränserna, kan den behöriga myndigheten i värdmedlemsstaten kräva att institutet tillämpar begränsningar för investeringar i aktier och liknande tillgångar som inte är föremål för handel på reglerade marknader, i aktier och andra överlåtbara instrument som ges ut av samma företag eller i tillgångar denominerade i icke-matchande valutor, under förutsättning att dessa regler även gäller för institut i värdmedlemsstaten.

(35) Restriktioner rörande institutens fria val av godkända kapitalförvaltare och förvaringsinstitut begränsar konkurrensen på den inre marknaden och bör därför tas bort.

(36) Utan att det påverkar tillämpningen av nationell social- och arbetsmarknadslagstiftning avseende pensionssystemens uppbyggnad, inbegripet obligatoriskt medlemskap och utfallen av kollektivavtal, bör institut ges möjlighet att tillhandahålla sina tjänster i andra medlemsstater. De bör tillåtas att åta sig uppdrag för företag som är etablerade i andra medlemsstater och att förvalta pensionsplaner med medlemmar i mer än en medlemsstat. Detta kan komma att leda till betydande stordriftsfördelar för institutet själva, men också till att förbättra konkurrenskraften hos gemenskapens näringsliv och underlätta arbetskraftens rörlighet. För detta krävs ett ömsesidigt erkännande av aktsamhetskraven. Om inget annat anges bör de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland utöva tillsyn över att aktsamhetskraven uppfylls.

(37) Rätten för ett institut i en medlemsstat att förvalta en tjänstepensionsplan som avtalats i en annan medlemsstat bör utövas med fullständigt iakttagande av bestämmelserna i gällande social- och arbetsmarknadslagstiftning i värdmedlemsstaten i den mån lagstiftningen är relevant för tjänstepensioner, exempelvis definitionen och utbetalningen av pensionsförmåner och villkoren för överföring av pensionsrättigheter.

(38) När en plans tillgångar och skulder hanteras fullständigt åtskilt ("ring-fenced") är bestämmelserna i detta direktiv tillämpliga separat på denna plan.

(39) Det är viktigt att vidta åtgärder för samarbete mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter i tillsynssyfte och mellan dessa myndigheter och kommissionen i

andra syften. För att de behöriga myndigheterna skall kunna uppfylla sina skyldigheter och bidra till att detta direktiv genomförs konsekvent och utan dröjsmål, bör de förse varandra med den information som är nödvändig för tillämpningen av detta direktiv. Kommissionen har uppgett att den avser att inrätta en kommitté för tillsynsorgan i syfte att uppmuntra till samarbete, samordning och diskussioner mellan behöriga nationella myndigheter och att främja ett konsekvent genomförande av detta direktiv.

(40) Eftersom målen för den föreslagna åtgärden, nämligen att skapa en rättslig ram på gemenskapsnivå som omfattar tjänstepensionsinstitut, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför på grund av åtgärdens omfattning och verkningar bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

##### Syfte

I detta direktiv fastställs bestämmelser för inledande och utövande av verksamhet som bedrivs av tjänstepensionsinstitut.

#### Artikel 2

##### Tillämpningsområde

1. Detta direktiv skall tillämpas på tjänstepensionsinstitut. Om tjänstepensionsinstitut i enlighet med nationell rätt inte är juridiska personer skall medlemsstaterna tillämpa direktivet antingen på dessa institut eller, om inte annat föreskrivs i punkt 2, på de auktoriserade enheter som ansvarar för driften av dessa institut och agerar för deras räkning.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på

a) institut som förvaltar sociala trygghetssystem som omfattas av förordning (EEG) nr 1408/71<sup>(1)</sup> och förordning (EEG) nr 574/72<sup>(2)</sup>,

<sup>(1)</sup> Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen (EGT L 149, 5.7.1971, s. 2). Förordningen senast ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1386/2001 (EGT L 187, 10.7.2001, s. 1).

<sup>(2)</sup> Rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpningen av förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda eller deras familjer flyttar inom gemenskapen (EGT L 74, 27.3.1972, s. 1). Förordningen senast ändrad genom kommissionens förordning (EG) nr 410/2002 (EGT L 62, 5.3.2002, s. 17).

- b) institut som omfattas av direktiv 73/239/EEG<sup>(1)</sup>, direktiv 85/611/EEG<sup>(2)</sup>, direktiv 93/22/EEG<sup>(3)</sup>, direktiv 2000/12/EG<sup>(4)</sup> och direktiv 2002/83/EG<sup>(5)</sup>,
- c) institut vars verksamhet bygger på fördelningsprincipen ("pay as you go"),
- d) institut där det uppdragsgivande företags anställda inte har någon laglig rätt till förmåner och där det uppdragsgivande företaget när som helst kan lösa in tillgångarna och inte nödvändigtvis fullgöra sina skyldigheter att utbetala pensionsförmåner,
- e) företag som gör bokföringsmässiga avsättningar för att kunna betala ut pensionsförmåner till sina anställda.

#### Artikel 3

### Tillämpning på institut som förvaltar planer inom sociala trygghetssystem

Tjänstepensionsinstitut som också förvaltar obligatoriska anställningsrelaterade pensionsplaner som betraktas som en del av sociala trygghetssystem och som omfattas av förordningarna (EEG) nr 1408/71 och (EEG) 574/72 skall omfattas av detta direktiv, när det gäller den del av deras verksamheter som avser tillhandahållande av icke-obligatoriska tjänstepensioner. I sådana fall skall skulder och motsvarande tillgångar hållas fullständigt åtskilda och skall inte kunna överföras till de obligatoriska pensionsplaner som betraktas som en del av det sociala trygghetssystemet eller omvänt.

#### Artikel 4

### Frivillig tillämpning på institut som omfattas av direktiv 2002/83/EG

De medlemsstater som är hemländer får välja att tillämpa bestämmelserna i artiklarna 9-16 och 18-20 i detta direktiv på tjänstepensionsverksamheten hos försäkringsföretag som omfattas av direktiv 2002/83/EG. I sådana fall skall alla tillgångar och skulder som hänför sig till denna verksamhet hållas fullständigt åtskilda från, förvaltas och hanteras skilt från försäkringsföretagens övriga verksamheter, utan någon möjlighet till överföring.

I sådana fall, och endast när det gäller deras tjänstepensionsverksamhet, skall försäkringsföretagen inte omfattas av artiklarna 20-26, 31 och 36 i direktiv 2002/83/EG

- <sup>(1)</sup> Rådets första direktiv 73/239/EEG av den 24 juli 1973 om samordning av lagar och andra författningar angående rätten att etablera och driva verksamhet med annan direkt försäkring än livförsäkring (EGT L 228, 16.8.1973, s. 3). Direktivet senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/13/EG (EGT L 77, 20.3.2002, s. 17).
- <sup>(2)</sup> Rådets direktiv 85/611/EEG av den 20 december 1985 om samordning av lagar och andra författningar som avser företag för kollektiva investeringar i överlåtbara värdepapper (fondföretag) (EGT L 375, 31.12.1985, s. 3). Direktivet senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/108/EG (EGT L 41, 13.2.2002, s. 35).
- <sup>(3)</sup> Rådets direktiv 93/22/EEG av den 10 maj 1993 om investeringstjänster inom värdepappersrådet (EGT L 141, 11.6.1993, s. 27). Direktivet senast ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/64/EG (EGT L 290, 17.11.2000, s. 27).
- <sup>(4)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/12/EG av den 20 mars 2000 om rätten att starta och driva verksamhet i kreditinstitut (EGT L 126, 26.5.2002, s. 1). Direktivet senast ändrat genom direktiv 2000/28/EG (EGT L 275, 27.10.2000, s. 37).
- <sup>(5)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/83/EG av den 5 november 2002 om livförsäkring (EGT L 345, 19.12.2002, s. 1).

Den medlemsstat som är hemland skall se till att antingen de behöriga myndigheterna eller de myndigheter som ansvarar för tillsynen av försäkringsföretag som omfattas av direktiv 2002/83/EG som en del av sin tillsynsverksamhet kontrollerar att den verksamhet som rör tjänstepensioner hålls strikt åtskild från övrig verksamhet.

#### Artikel 5

### Små pensionsinstitut och pensionsplaner som följer av lag

Med undantag för vad som föreskrivs i artikel 19 får medlemsstaterna välja att helt eller delvis underlåta att tillämpa detta direktiv på ett institut som är etablerat inom deras territorium och som förvaltar pensionsplaner som sammanlagt har färre än 100 medlemmar. Om inte annat föreskrivs i artikel 2.2 skall sådana institut dock ha rätt att tillämpa direktivet på frivillig grund. Artikel 20 får tillämpas endast om alla övriga bestämmelser i direktivet är tillämpliga.

Medlemsstaterna får välja att inte tillämpa artiklarna 9-17 på institut som tillhandahåller tjänstepensioner enligt lag, vilka pensioner garanterats av en offentlig myndighet. Artikel 20 får tillämpas endast om alla övriga bestämmelser i direktivet är tillämpliga.

#### Artikel 6

### Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *tjänstepensionsinstitut* eller *institut*: ett institut som, oavsett dess rättsliga form, förvaltar fonderade medel och som är etablerat oberoende av uppdragsgivande företag eller branschorganisation utifrån syftet att tillhandahålla pensionsförmåner i samband med yrkesutövning på grundval av en överenskommelse eller ett avtal som slutits
- enskilt eller kollektivt mellan arbetsgivare och arbetstare eller deras respektive företrädare, eller
  - med egenföretagare i enlighet med lagstiftningen i hem- och värdmedlemsstaten
- och som bedriver verksamheter som direkt föranleds av dessa,
- b) *pensionsplan*: ett avtal, en överenskommelse, en stiftandekund ("trust deed") eller bestämmelser, vari anges vilka pensionsförmåner som skall lämnas och på vilka villkor,
- c) *uppdragsgivande företag*: varje företag eller annat organ, oavsett om det omfattar eller består av en eller flera juridiska eller fysiska personer, vilket handlar i egenskap av arbetsgivare eller egenföretagare eller en kombination av dessa, och som gör inbetalningar till ett tjänstepensionsinstitut,

- d) *pensionsförmåner*: förmåner som betalas ut med anledning av uppnådd pensionsålder eller förväntat uppnående av pensionsålder eller, om de kompletterar dessa förmåner och tillhandahålls sekundärt, i form av utbetalningar vid dödsfall, invaliditet eller upphörande av anställning eller i form av bidrag eller tjänster som tillhandahålls vid sjukdom, medellöshet eller dödsfall. För att den ekonomiska tryggheten under pensionstiden skall stärkas utgörs dessa förmåner i regel av livslånga utbetalningar. Förmånerna kan dock också vara utbetalningar under viss tid eller ett engångsbelopp.
- e) *medlem*: en person vars yrkesverksamhet ger honom/henne rätt till eller kommer att ge honom/henne rätt till pensionsförmåner enligt bestämmelserna i en pensionsplan.
- f) *förmånstagare*: en person som uppbär pensionsförmåner.
- g) *behöriga myndigheter*: de nationella myndigheter som har utsetts för att utföra de åligganden som anges i detta direktiv.
- h) *biometrisk risker*: risker kopplade till dödsfall, invaliditet och lång levnad.
- i) *den medlemsstat som är hemland*: den medlemsstat där institutet har sitt säte och sin huvudsakliga förvaltning eller, om det inte har något säte, sin huvudsakliga förvaltning.
- j) *värmedlemsstat*: den medlemsstat vars social- och arbetsmarknadslagstiftning som är relevant på tjänstepensionsområdet är tillämplig på förhållandet mellan det uppdragsgivande företaget och medlemmarna.

#### Artikel 7

##### Institutets verksamhet

Varje medlemsstat skall kräva att institut som är etablerade inom dess territorium begränsar sin verksamhet till sådan verksamhet som avser pensionsförmåner, inbegripet verksamheter som föranleds av dessa.

Om ett försäkringsföretag, i enlighet med artikel 4, driver sin tjänstepensionsverksamhet genom att hålla tillgångarna och skulderna fullständigt åtskilda, skall de fullständigt åtskilda tillgångarna och skulderna hanteras endast inom ramen för sådan verksamhet som avser pensionsförmåner och därav direkt föranledd verksamhet.

#### Artikel 8

##### Juridisk åtskillnad mellan uppdragsgivande företag och tjänstepensionsinstitut

Varje medlemsstat skall se till att uppdragsgivande företag är juridiskt åtskilda från tjänstepensionsinstitut, så att institutets tillgångar skyddas för medlemmarnas och förmånstagarnas räkning om det uppdragsgivande företaget går i konkurs.

#### Artikel 9

##### Villkor för att få bedriva verksamhet

1. Varje medlemsstat skall med avseende på alla institut som är etablerade inom dess territorium se till att
  - a) institutet registreras i ett nationellt register av den behöriga tillsynsmyndigheten eller är auktoriserat; vid sådan verksamhet över gränserna som avses i artikel 20 skall även de medlemsstater där institutet är verksamt framgå av registret,
  - b) institutets faktiska verksamhet drivs av personer med god vandel som antingen själva har erforderlig yrkesmässig kompetens och erfarenhet på området eller anlitar rådgivare som besitter sådan kompetens och erfarenhet,
  - c) korrekt upprättade regler för institutets hantering av varje pensionsplan har införts och medlemmarna har fått tillräcklig information om dessa,
  - d) alla tekniska avsättningar beräknas och bestyrks av en aktuarie eller av någon annan expert på området, till exempel en revisor, i enlighet med nationell lagstiftning, på grundval av aktuariella metoder som erkänns av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland,
  - e) det uppdragsgivande företaget, om det garanterar pensionsförmånerna, är skyldigt att regelbundet finansiera detta åtagande,
  - f) medlemmarna hålls tillräckligt informerade om pensionsplanens villkor, särskilt vad gäller
    - i) de rättigheter och skyldigheter som parterna i pensionsplanen har,
    - ii) de ekonomiska, tekniska och övriga risker som är förbundna med pensionsplanen,
    - iii) vad dessa risker innebär och deras fördelning.
2. I enlighet med subsidiaritetsprincipen och med vederbörligt beaktande av storleken på pensionsförmånerna från socialförsäkringssystemen får medlemsstaterna föreskriva att täckning av risker kopplade till lång levnad och invaliditet, efterlevandeskydd samt en garanti för återbetalning av inbetalade belopp erbjuds till medlemmarna som kompletterande förmåner, om arbetsgivarna och arbetstagarna, eller deras respektive företrädare, kommer överens om detta.
3. En medlemsstat får, i syfte att säkerställa att medlemmarnas och förmånstagarnas intressen skyddas på ett fullgott sätt, tillfoga ytterligare krav till villkoren för att få bedriva verksamhet i institut som är etablerade inom dess territorium.
4. En medlemsstat får tillåta eller kräva att institut som är etablerade inom dess territorium helt eller delvis överläter driften av dessa institut till andra enheter som agerar för dessa instituts räkning.

5. När det gäller sådan verksamhet över gränserna som avses i artikel 20, skall villkoren för att få bedriva sådan verksamhet godkännas i förväg av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland.

#### Artikel 10

##### Årsbokslut och förvaltningsberättelser

Varje medlemsstat skall kräva att varje institut som är etablerat inom dess territorium upprättar årsbokslut och förvaltningsberättelser i vilka hänsyn tas till varje pensionsplan som institutet hanterar och, vid behov, årsbokslut och förvaltningsberättelser för varje pensionsplan. Årsboksluten och förvaltningsberättelserna skall ge en rättvisande och korrekt bild av institutets tillgångar, skulder och finansiella ställning. Årsboksluten och uppgifterna i förvaltningsberättelserna skall vara konsekventa, uttömmande, sakligt presenterade samt i vederbörlig ordning godkända av auktoriserade personer, i enlighet med nationell lagstiftning.

#### Artikel 11

##### Information som skall lämnas till medlemmar och förmånstagare

1. Beroende på hur pensionsplanen är utformad skall varje medlemsstat se till att alla institut som är etablerade inom dess territorium tillhandahåller minst den information som anges i denna artikel.
2. Medlemmar och förmånstagare och/eller, i förekommande fall, deras företrädare skall erhålla
  - a) på begäran: det årsbokslut och den förvaltningsberättelse som avses i artikel 10 och, i de fall ett institut är ansvarigt för mer än en plan, de årsbokslut och förvaltningsberättelser som avser deras särskilda pensionsplan,
  - b) inom skälig tid: all relevant information om ändringar av reglerna för pensionsplanen.
3. De riktlinjer för placeringsverksamheten som avses i artikel 12 skall på begäran göras tillgängliga för medlemmar och förmånstagare och/eller, i förekommande fall, deras företrädare.
4. Varje medlem skall på begäran även få utförlig och saklig information om
  - a) i tillämpliga fall, målnivån för pensionsförmånerna,
  - b) pensionsförmånernas storlek för det fall att anställningen upphör,
  - c) om medlemmen själv står för den finansiella risken: i förekommande fall, uppgifter om olika tillgängliga investeringsalternativ och den faktiska investeringsportföljen samt uppgifter om riskeponering och kostnader som är förenade med investeringarna,
  - d) villkor för överföring av pensionsrättigheter till något annat tjänstepensionsinstitut om anställningsförhållandet upphör.

Medlemmarna skall varje år erhålla kortfattad information om institutets situation och de individuella rättigheternas aktuella finansiella nivå.

5. Varje förmånstagare skall, vid pensionsavgång eller när andra förmåner skall betalas ut, få lämplig information om de förmåner som förmånstagaren har rätt till och om de utbetalningsalternativ som finns.

#### Artikel 12

##### Riktlinjer för placeringsverksamheten

Varje medlemsstat skall se till att varje institut som är etablerat inom dess territorium utarbetar och minst vart tredje år följer upp skriftliga riktlinjer för placeringsverksamheten. Dessa riktlinjer skall ofördröjligen ses över efter varje väsentlig förändring av placeringspolicyn. Medlemsstaterna skall föreskriva att riktlinjerna skall innehålla i vart fall sådana uppgifter som metoder för att mäta placeringsrisker, processer för riskkontroll och den strategiska allokeringen av tillgångar i förhållande till pensionsåtagandenas art och varaktighet.

#### Artikel 13

##### Uppgifter som skall lämnas till de behöriga myndigheterna

Varje medlemsstat skall se till att de behöriga myndigheterna har de befogenheter och de medel med avseende på alla institut som är etablerade inom dess territorium som är nödvändiga för att

- a) kräva att varje institut, dess styrelse, verkställande direktör och andra befattningshavare i ansvarig ställning i institutet, skall lämna information om alla affärsangelägenheter eller överlämna alla affärshandlingar,
- b) utöva tillsyn över affärsförbindelser mellan institutet och andra företag eller mellan institut, när institut överlåter funktioner till dessa företag eller institut ("outsourcing"), vilka påverkar institutets finansiella ställning eller som är av avgörande betydelse för vad som krävs för effektiv tillsyn,
- c) regelbundet få tillgång till riktlinjerna för placeringsverksamheten, årsbokslutet och förvaltningsberättelsen och alla handlingar som krävs för tillsynen. Dessa kan vara dokument såsom
  - i) interna delårsrapporter,
  - ii) aktuariella värderingar och detaljerade beräkningar,
  - iii) analyser beträffande matchning av tillgångar och skulder ("asset-liability studies"),
  - iv) dokumentation som visar att riktlinjerna för placeringsverksamheten följs,
  - v) dokumentation som visar att inbetalningar skett planligt,
  - vi) rapporter från de personer som tilldelats ansvaret för revisionen av de årsbokslut som avses i artikel 10,
- d) utföra inspektioner på plats i institutens lokaler och, när så är lämpligt, på platser där utlokaliserade funktioner utförs för att kontrollera huruvida verksamheten bedrivs i enlighet med tillsynsreglerna.

## Artikel 14

**De behöriga myndigheternas befogenheter att ingripa samt deras förpliktelser**

1. De behöriga myndigheterna skall kräva att varje institut som är etablerat inom deras territorium har sunda förvaltnings- och redovisningsmetoder samt tillfredsställande mekanismer för intern kontroll.

2. De behöriga myndigheterna skall ha befogenhet att gentemot varje institut som är etablerat inom deras territorium eller gentemot de personer som driver instituten vidta alla de åtgärder, däribland vid behov administrativa eller finansiella åtgärder, som är lämpliga och nödvändiga för att förebygga eller åtgärda varje oegentlighet som kan skada medlemmarnas och förmånstagarnas intressen.

De får även begränsa eller förbjuda institutets rätt att fritt förfoga över sina tillgångar, särskilt om

a) institutet inte har gjort tillräckliga tekniska avsättningar i förhållande till hela sin verksamhet eller om de tillgångar som motsvarar de tekniska avsättningarna är otillräckliga,

b) institutet inte längre uppfyller lagstadgat kapitalkrav.

3. För att skydda medlemmarnas och förmånstagarnas intressen får de behöriga myndigheterna helt eller delvis överföra befogenheter som, enligt lagstiftningen i den medlemsstat som är hemland, innehas av de personer som driver ett institut som är etablerat inom deras territorium till en särskild företrädare som är lämpad för att utöva dessa befogenheter.

4. De behöriga myndigheterna får förbjuda eller begränsa verksamheten i ett institut etablerat inom deras territorium, särskilt om

a) institutet inte på ett tillfredsställande sätt kan skydda medlemmarnas och förmånstagarnas intressen,

b) institutet inte längre uppfyller villkoren för att få bedriva sin verksamhet,

c) institutet allvarligt har åsidosatt sina skyldigheter enligt de regler det omfattas av,

d) ett institut som bedriver verksamhet över gränserna inte följer kraven i den social- och arbetsmarknadslagstiftning i värdlandet som är relevant på tjänstepensionsområdet.

Varje beslut om att förbjuda ett institut att utöva sin verksamhet skall grundas på klart angivna skäl och delges institutet.

5. Medlemsstaterna skall se till att beslut avseende institut som fattats i enlighet med lagar och andra författningar som antagits i enlighet med detta direktiv kan överklagas till domstol.

## Artikel 15

**Tekniska avsättningar**

1. Den medlemsstat som är hemland skall se till att institut som förvaltar tjänstepensionsplaner för samtliga pensionsplaner alltid innehar tillräckliga tekniska avsättningar motsvarande deras ekonomiska åtaganden till följd av gällande pensionsavtal.

2. Den medlemsstat som är hemland skall se till att institut som förvaltar tjänstepensionsplaner där institutets åtagande omfattar biometrisk risker och/eller en garanti avseende antingen en viss avkastningsnivå eller en bestämd förmånsnivå, gör tekniska avsättningar som är tillräckliga i förhållande till samtliga åtaganden enligt dessa planer.

3. Dessa tekniska avsättningar skall beräknas varje år. Den medlemsstat som är hemland får dock tillåta att beräkningarna utförs vart tredje år, om institutet till medlemmarna och/eller den behöriga myndigheterna överlämnar ett intyg eller en rapport om justeringarna avseende de mellanliggande åren. Intyget eller rapporten skall ge en klar bild av den justerade utvecklingen av de tekniska avsättningarna och av förändringarna av de risker som täcks.

4. Beräkningen av de tekniska avsättningarna skall utföras och bestyrkas av en aktuarie eller någon annan expert på området, till exempel en revisor, i enlighet med nationell lagstiftning, på grundval av aktuariella metoder som erkänns av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland och enligt följande principer:

a) Minimibeloppet för de tekniska avsättningarna skall beräknas genom en tillräckligt aktsam aktuariell värdering, i vilken hänsyn tas dels till alla åtaganden avseende förmåner, dels till inbetalningarna, i enlighet med institutets pensionsarrangemang. Det skall vara tillräckligt både för den fortsatta utbetalningen av de pensioner och andra förmåner som redan är under betalning till förmånstagare och för att återspegla de åtaganden som följer av medlemmarnas intjänade pensionsrättigheter. De ekonomiska och aktuariella beräkningar som valts för värderingen av åtagandena måste också väljas på ett aktsamt sätt, vid behov med beaktande av en tillräcklig säkerhetsmarginal.

b) Maximiräntesatserna skall väljas på ett aktsamt sätt och fastställas enligt alla relevanta regler i den medlemsstat som är hemland. Dessa aktsamt valda räntesatser skall fastställas med beaktande av

— avkastningen på de motsvarande tillgångar som institutet har och med beaktande av den förväntade avkastningen på framtida investeringar, och/eller

— marknadsavkastningen på statsobligationer eller andra obligationer med låg kreditrisk.

c) De biometrisk tabeller som används för att beräkna de tekniska avsättningarna skall grunda sig på aktsamma antaganden med beaktande av de viktigaste särdragen hos medlemsgruppen och pensionsplanerna, i synnerhet förväntade förändringar i de relevanta riskerna.



d) Metoden och underlaget för beräkningen av de tekniska avsättningarna skall i regel förlbli desamma från ett räkenskapsår till ett annat. Ändringar kan dock vara motiverade till följd av förändringar i de rättsliga, demografiska eller ekonomiska förutsättningar som ligger till grund för antagandena.

5. Den medlemsstat som är hemland får, för att säkerställa att medlemmarnas och förmånstagarnas intressen skyddas på ett fullgott sätt, fastställa ytterligare, mer detaljerade krav för beräkningen av de tekniska avsättningarna.

6. För att kunna åstadkomma den ytterligare harmonisering av reglerna för beräkningen av tekniska avsättningar som kan vara motiverad – i synnerhet vad gäller räntesatserna och andra antaganden som påverkar de tekniska avsättningarna – skall kommissionen vartannat år eller på begäran av en medlemsstat lägga fram en rapport om situationen när det gäller utvecklingen av verksamhet över gränserna.

Kommissionen skall föreslå de åtgärder som är nödvändiga för att förebygga eventuella snedvridningar orsakade av olika räntesatser och för att i övrigt skydda förmånstagares och medlemmars intressen avseende varje plan.

#### Artikel 16

##### Skuldtäckning av tekniska avsättningar

1. Den medlemsstat som är hemland skall kräva att varje institut alltid skall inneha tillräckliga och lämpliga tillgångar som motsvarar de tekniska avsättningarna för alla pensionsplaner som det förvaltar.

2. Den medlemsstat som är hemland får tillåta ett institut att under en begränsad tid inneha otillräckliga tillgångar för att täcka de tekniska avsättningarna. I detta fall skall de behöriga myndigheterna kräva att institutet antar en konkret och genomförbar återställningsplan så att kraven i punkt 1 blir uppfyllda igen. Planen skall vara förenad med följande villkor:

a) Institutet skall upprätta en konkret och genomförbar plan för hur det inom rimlig tid skall kunna återställa tillgångarnas storlek till den nivå som krävs för att helt täcka de tekniska avsättningarna. Planen skall göras tillgänglig för medlemmarna eller, i förekommande fall, deras företrädare och/eller godkännas av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland.

b) När planen upprättas skall hänsyn tas till institutets specifika situation, särskilt vad gäller dess matchning av tillgångar och skulder ("asset-liability structure"), riskprofil, likviditetsplan, åldersprofilen hos de medlemmar som är berättigade till pensionsförmåner samt till om planerna befinner sig i uppbyggnadsskedet eller skall övergå till full fondering från att inte eller endast delvis ha varit fonderade.

c) Om pensionsplanen upphör att gälla under den period som avses ovan skall institutet underrätta de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland. Institutet skall

inrätta ett förfarande för hur tillgångarna och motsvarande åtaganden skall överföras till ett annat finansiellt institut eller liknande organ. De behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland skall underrättas om detta förfarande, och förfarandets huvuddrag skall göras tillgängliga för medlemmarna eller, i förekommande fall, deras företrädare i enlighet med konfidentialitetsprincipen.

3. När det gäller verksamhet över gränserna som avses i artikel 20 skall de tekniska avsättningarna alltid täckas av tillgångar som är tillräckliga i förhållande till samtliga åtaganden enligt de planer som institutet förvaltar. Om dessa villkor inte uppfylls skall de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland ingripa i enlighet med artikel 14. För att uppfylla detta krav får den medlemsstat som är hemland begära att tillgångarna och skulderna skall hållas fullständigt åtskilda.

#### Artikel 17

##### Lagstadgat kapitalkrav

1. Den medlemsstat som är hemland skall se till att institut, som förvaltar pensionsplaner där institutet och inte det uppdragsgivande företaget står för åtagandet att täcka en biometrisk risk eller garanterar en viss avkastning eller en viss förmånsnivå ständigt, som en buffert, innehar kompletterande tillgångar utöver de tekniska avsättningarna. Dess storlek skall återspegla typen av risk och tillgångssammansättningen avseende samtliga de pensionsplaner som institutet förvaltar. Dessa tillgångar skall vara fria från alla förutsebara åtaganden och fungera som en buffert för att kompensera skillnader mellan förväntade och verkliga kostnader och intäkter.

2. För beräkning av den lägsta storleken på de kompletterande tillgångarna skall bestämmelserna i artiklarna 27 och 28 i direktiv 2002/83/EEG tillämpas.

3. Punkt 1 skall dock inte hindra medlemsstaterna från att kräva att institut som är etablerade inom deras territorium skall uppfylla lagstadgade kapitalkrav eller från att fastställa mer detaljerade föreskrifter, om sådana är berättigade av aktsamhetsskäl.

#### Artikel 18

##### Investeringsregler

1. Medlemsstaterna skall kräva att institut som är etablerade inom deras territorier skall investera sina tillgångar i enlighet med aktsamhetsprincipen och särskilt i enlighet med följande regler:

a) Tillgångarna skall investeras på det sätt som bäst gagnar medlemmarnas och förmånstagarnas intressen. Vid en eventuell intressekonflikt skall institutet eller den enhet som förvaltar dess portfölj se till att investeringen görs utslutande i medlemmarnas och förmånstagarnas intresse.

- b) Tillgångarna skall investeras på ett sätt som tillförsäkrar säkerhet, kvalitet, likviditet och lönsamhet för den samlade portföljen.

Tillgångar som skall täcka de tekniska avsättningarna skall dessutom investeras på ett sätt som är anpassat till de förväntade framtida pensionsförmånernas typ och varaktighet.

- c) Tillgångarna skall till övervägande del investeras på reglerade marknader. Investeringar i tillgångar som inte är föremål för handel på reglerade finansmarknader måste under alla förhållanden hållas på aktsamma nivåer.
- d) Det skall vara möjligt att investera i derivatinstrument, förutsatt att de bidrar till att minska investeringsriskerna eller underlättar effektiv förvaltning av portföljen. De måste värderas med aktsamhet med beaktande av den underliggande tillgången och tas med vid värderingen av institutets tillgångar. Institutet skall även undvika överdriven riskexponering gentemot en och samma motpart och gentemot annan derivatverksamhet.
- e) Tillgångarna skall vara diversifierade på ett lämpligt sätt för att undvika dels överdrivet beroende av någon särskild tillgång, emittent eller företagsgrupp, dels ackumulation av risker i den samlade portföljen.

Investeringar i tillgångar som emitterats av samma emittent eller emittenter som tillhör samma grupp får inte innebära överdriven riskkoncentration för institutet.

- f) Investeringarna i det uppdragsgivande företaget får inte överstiga 5 % av den samlade portföljen, och när det uppdragsgivande företaget ingår i en grupp får investeringarna i företaget som ingår i samma grupp som det uppdragsgivande företaget inte överstiga 10 % av portföljen.

Om institutet har fått sitt uppdrag av flera företag skall investeringarna i dessa uppdragsgivande företag göras på ett aktsamt sätt och med hänsyn till behovet av lämplig diversifiering.

Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de krav som avses i e och f på investeringar i statsobligationer.

2. Den medlemsstat som är hemland skall förbjuda institutet att ta upp lån eller ställa säkerhet på tredje parts vägnar. Medlemsstaterna får dock tillåta instituten att för en begränsad period ta upp vissa lån som endast syftar till att tillgodose likviditetsbehov.

3. Medlemsstaterna får inte kräva att de institut som är etablerade inom deras territorium investerar i särskilda typer av tillgångar.

4. Utan att det påverkar tillämpningen av artikel 12 får medlemsstaterna inte kräva att investeringsbeslut som fattas av ett institut som är etablerat inom dess territorium eller av dess kapitalförvaltare skall vara villkorat av något godkännande i förväg eller någon systematisk anmälan.

5. Medlemsstaterna får i enlighet med bestämmelserna i punkterna 1–4 fastställa mer detaljerade föreskrifter, även kvantitativa regler, för institut som är etablerade inom deras territorier, om reglerna är berättigade av aktsamhetsskäl, med hänsyn till samtliga åtaganden enligt de planer som institutet förvaltar.

I synnerhet får medlemsstaterna tillämpa investeringsbestämmelser som liknar dem i direktiv 2002/83/EG.

Medlemsstaterna får dock inte hindra instituten från att

a) investera upp till 70 % av de tillgångar som motsvarar de tekniska avsättningarna eller, när det gäller planer där medlemmarna står för den finansiella risken, 70 % av hela portföljen i aktier, överlåtbara värdepapper som kan jämföras med aktier och företagsobligationer som är föremål för handel på reglerade marknader och att besluta om dessa tillgångars relativa vikt i investeringsportföljen; om det är motiverat av aktsamhetsskäl får medlemsstaterna dock tillämpa en lägre gräns för institut som tillhandahåller pensionsprodukter med en långsiktig lägsta garanterad räntesats, står den finansiella risken och själva står för garantin,

b) investera upp till 30 % av de tillgångar som motsvarar de tekniska avsättningarna i tillgångar denominerade i andra valutor än dem som åtagandena är uttryckta i,

c) investera på riskkapitalmarknader.

6. Punkt 5 hindrar inte medlemsstaterna från att, även i enskilda fall, kräva att striktare investeringsregler tillämpas på institut som är etablerade inom deras territorier, särskilt med tanke på institutets åtaganden, om det är motiverat av aktsamhetsskäl.

7. När det gäller sådan verksamhet över gränserna som avses i artikel 20 får den behöriga myndigheten i varje värdmedlemsstat kräva att reglerna i andra stycket skall tillämpas på institutet i den medlemsstat som är hemland. I sådana fall skall dessa regler endast tillämpas på den del av institutets tillgångar som motsvarar den verksamhet som bedrivs i den enskilda värdmedlemsstaten. Dessutom skall de bara tillämpas om samma eller strängare regler även tillämpas på institut som är etablerade i värdmedlemsstaten.

Följande regler avses i första stycket:

a) Institutet får inte investera mer än 30 % av dessa tillgångar i aktier, andra värdepapper som kan jämföras med aktier och skuldförbindelser som inte är föremål för handel på reglerade marknader, eller också skall institutet investera minst 70 % av dessa tillgångar i aktier, andra värdepapper som kan jämföras med aktier och skuldförbindelser som är föremål för handel på reglerade marknader.

b) Institutet får inte investera mer än 5 % av dessa tillgångar i aktier och andra värdepapper som kan jämföras med aktier, obligationer, skuldförbindelser och andra penning- och kapitalmarknadsinstrument från samma företag och inte mer än 10 % av dessa tillgångar i aktier och andra värdepapper som kan jämföras med aktier, obligationer, skuldförbindelser och andra instrument på penning- och kapitalmarknaden från företag som ingår i en och samma grupp.

c) Institutet skall inte investera mer än 30 % av dessa tillgångar i tillgångar denominerade i andra valutor än dem som åtagandena är uttryckta i.

För att dessa krav skall uppfyllas får hemlandet kräva att tillgångarna hålls fullständigt åtskilda.

#### Artikel 19

##### Förvaltning och förvaring

1. Medlemsstaterna får inte begränsa institutens rätt att, för förvaltningen av investeringsportföljen, utse kapitalförvaltare som är etablerade i andra medlemsstater och som där är vederbörligen auktoriserade för sådan verksamhet i enlighet med direktiven 85/611/EEG, 93/22/EEG, 2000/12/EG och 2002/83/EG samt de som avses i artikel 2.1 i detta direktiv.

2. Medlemsstaterna får inte begränsa institutens rätt att, för förvaringen av sina tillgångar, utse förvaringsinstitut som är etablerade i en annan medlemsstat och som är vederbörligen auktoriserade i enlighet med direktiven 93/22/EEG eller 2000/12/EG eller som är godkända som förvaringsinstitut enligt direktiv 85/611/EEG.

Bestämmelsen i denna punkt skall inte hindra den medlemsstat som är hemland från att göra det obligatoriskt att anlita förvaringsinstitut.

3. Varje medlemsstat skall vidta nödvändiga åtgärder för att göra det möjligt enligt sin nationella lagstiftning att i enlighet med artikel 14 förbjuda förvaringsinstitut som är etablerade inom dess territorium att fritt förfoga över förvarade tillgångar om detta begärs av den medlemsstat som är institutets hemland.

#### Artikel 20

##### Verksamhet över gränserna

1. Utan att det påverkar tillämpningen av nationell social- och arbetsmarknadslagstiftning avseende pensionssystemens uppbyggnad, inbegripet obligatoriskt medlemskap och utfallen av kollektivavtal, skall medlemsstaterna tillåta företag som är etablerade inom deras territorier att ge uppdrag åt tjänstepensionsinstitut som är godkända i andra medlemsstater. De skall även tillåta tjänstepensionsinstitut som är godkända inom deras territorier att åta sig uppdrag för företag som är etablerade inom andra medlemsstaters territorier.

2. Ett institut som önskar åta sig uppdrag för ett uppdragsgivande företag som är etablerat inom en annan medlemsstats territorium måste enligt artikel 9.5 godkännas i förväg av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland. Det skall till de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland där det är auktoriserat anmäla att det avser att åta sig uppdrag från ett uppdragsgivande företag som är etablerat i en annan medlemsstat.

3. Medlemsstaterna skall kräva att institut som är etablerade inom dess territorium och som erbjuder sig att åta sig uppdrag för ett företag som är etablerat inom en annan medlemsstats territorium lämnar följande uppgifter när de gör en anmälan enligt punkt 2:

- a) Värmedlemsstat(er).
- b) Det uppdragsgivande företags namn.
- c) De viktigaste särdragen i den pensionsplan som skall förvaltas för det uppdragsgivande företags räkning.

4. När en behörig myndighet i den medlemsstat som är hemland mottar en underrättelse enligt punkt 2 och den inte har skäl att betvivla att institutets administrativa uppbyggnad, dess finansiella ställning eller dess ledningsandel och yrkesmässiga kvalifikationer eller erfarenhet på området är förenliga med den verksamhet som föreslås i värmedlemsstaten, skall den inom tre månader från mottagandet av de uppgifter som avses i punkt 3 vidarebefordra dessa till de behöriga myndigheterna i värmedlemsstaten och informera institutet om detta.

5. Innan institutet börjar förvalta en pensionsplan för ett uppdragsgivande företag beläget i en annan medlemsstat, skall de behöriga myndigheterna i värmedlemsstaten inom två månader efter mottagandet av de uppgifter som avses i punkt 3 vid behov underrätta de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland om de krav i social- och arbetsmarknadslagstiftningen som är relevanta på tjänstepensionsområdet och som skall uppfyllas när pensionsplanen förvaltas på uppdrag av ett företag i värmedlemsstaten samt om alla regler som skall tillämpas enligt artikel 18.7 och punkt 7 i denna artikel. De behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland skall underrätta institutet om dessa uppgifter.

6. Institutet får börja förvalta pensionsplanen på uppdrag av ett företag i värmedlemsstaten i enlighet med de krav i värmedlemsstatens social- och arbetsmarknadslagstiftning som är relevanta på tjänstepensionsområdet och de regler som måste tillämpas enligt artikel 18.7 och punkt 7 i denna artikel så snart som det har mottagit den underrättelse som avses i punkt 5 eller, om ingen underrättelse från de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland inkommer, efter utgången av den tidsfrist som anges i punkt 5.

7. I synnerhet skall ett institut som verkar på uppdrag av ett företag som är etablerat i en annan medlemsstat också beträffande medlemmarna i fråga omfattas av de informationskrav som de behöriga myndigheterna i värmedlemsstaten i enlighet med artikel 11 föreskriver för institut som är etablerade i den medlemsstaten.

8. De behöriga myndigheterna i värmedlemsstaten skall underrätta de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland om alla väsentliga ändringar dels av de krav i värmedlemsstatens social- och arbetsmarknadslagstiftning som är relevanta på tjänstepensionsområdet som kan påverka pensionsplanen i den mån det gäller förvaltningen av denna på uppdrag av ett företag i värmedlemsstaten, dels om de regler som måste tillämpas enligt artikel 18.7 och punkt 7 i denna artikel.

9. Institutet skall vara föremål för löpande tillsyn av de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten, när det gäller verksamhetens förenlighet med de krav i arbetsmarknads- och sociallagstiftningen i värdlandet som är relevanta på tjänstepensionsområdet som anges i punkt 5 och med de informationskrav som anges i punkt 7. Om oegentligheter upptäcks vid denna tillsyn skall de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland omgående underrättas av de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten. De behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland skall i samordning med de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten vidta de åtgärder som krävs för att se till att institutet upphör med de upptäckta överträdelseerna av social- och arbetsmarknadslagstiftningen.

10. Om institutet, trots de åtgärder som vidtagits av de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland eller på grund av att lämpliga åtgärder saknas i den medlemsstat som är hemland, fortsätter att överträda de tillämpliga bestämmelser i värdmedlemsstatens social- och arbetsmarknadslagstiftning som är relevanta på tjänstepensionsområdet, får de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten, efter att ha informerat de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland, vidta lämpliga åtgärder för att förhindra eller beivra ytterligare oegentligheter och, om det är strikt nödvändigt, hindra institutet från att bedriva verksamhet i värdmedlemsstaten för det uppdragsgivande företags räkning.

#### Artikel 21

##### Samarbete mellan medlemsstaterna och kommissionen

1. Medlemsstaterna skall på lämpligt sätt se till att detta direktiv tillämpas enhetligt genom regelbundet utbyte av information och erfarenheter i syfte att utveckla bästa praxis på detta område och ett närmare samarbete för att på så sätt förhindra snedvridning av konkurrensen och skapa de nödvändiga förutsättningarna för oproblematiskt medlemskap över gränserna.

2. Kommissionen och medlemsstaternas behöriga myndigheter skall ha ett nära samarbete för att underlätta tillsynen över tjänstepensionsinstitutens verksamhet.

3. Varje medlemsstat skall informera kommissionen om allvarigare problem som tillämpningen av detta direktiv ger upphov till.

Kommissionen och de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna skall så snart som möjligt behandla sådana svårigheter i syfte att finna lämpliga lösningar.

4. Fyra år efter det att detta direktiv har trätt i kraft skall kommissionen lämna en rapport som innehåller en översyn av

- tillämpningen av artikel 18 och de framsteg som har gjorts i anpassningen av de nationella tillsynssystemen, och

- tillämpningen av artikel 19.2 andra stycket, i synnerhet den rådande situationen i medlemsstaterna när det gäller anlitandet av förvaringsinstitut och, i förekommande fall, den roll de spelar.

5. De behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten får be de behöriga myndigheterna i den medlemsstat som är hemland att besluta att institutets tillgångar och åtaganden skall hållas fullständigt åtskilda i enlighet med artiklarna 16.3 och 18.7.

#### Artikel 22

##### Genomförande

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 23 september 2005. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texten till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna får till den 23 september 2010 uppskjuta tillämpningen av artikel 17.1 och 17.2 på institut som är etablerade inom deras territorium som vid den tidpunkt som anges i punkt 1 i den här artikeln inte uppfyller det lägsta lagstadgade kapitalkrav som krävs enligt artikel 17.1 och 17.2. Institut som avser att bedriva verksamhet över gränserna i den mening som avses i artikel 20 får dock inte göra detta förrän de uppfyller reglerna i detta direktiv.

4. Medlemsstaterna får till den 23 september 2010 uppskjuta tillämpningen av artikel 18.1 f på institut som är etablerade inom deras territorier. Institut som avser att bedriva verksamhet över gränserna enligt artikel 20 får dock inte göra detta förrän de uppfyller reglerna i detta direktiv.

#### Artikel 23

##### Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

#### Artikel 24

##### Adressater

Detta direktiv rikter sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 3 juni 2003.

På Europaparlamentets vägnar

P. COX

Ordförande

På rådets vägnar

N. CHRISTODOULAKIS

Ordförande

# Pensionsplaner på den svenska marknaden

## Inledning

Den svenska tjänstepensionsmarknaden är speciell så till vida att ett mycket stort antal pensionsförmåner regleras genom överenskommelser mellan arbetsmarknadsparterna i centrala kollektivavtal. Separata pensionsplaner gäller för olika avtalsområden, vilket får till följd att villkor och förmåner skiljer sig åt. De anställda klassificeras och delas upp i olika avtalsområden beroende på vilken typ av arbete och arbetsgivare det handlar om. Alla dessa omständigheter gör att den svenska tjänstepensionsmarknaden blir mycket komplex till sin natur. Beskrivningen av de svenska pensionsplanerna inleds med en historisk exposé som visar hur tjänstepensionsliknande förmåner utvecklades på 1600-talet och hur utvecklingen har fortskridit fram till dagens moderna tjänstepensioner. Därefter beskrivs de stora pensionsplanerna och deras förmåner och ersättningsnivåer, varvid en beskrivning ges av Avtalspension SAF-LO som gäller för de privatanställda arbetarna, den s.k. ITP-planen som gäller för privatanställda tjänstemän jämte frivillig ITP och ITP-liknande planer, pensionsplanerna för anställda inom Kooperationen, PA 03 som gäller för statligt anställd personal samt de pensionsavtal som gäller för arbetstagare i kommuner och landsting m.m.

## Pensionsplanernas historiska bakgrund

Sociala skyddsanordningar i olika former som kan härledas till en anställning har mycket gamla anor. Medeltidens hantverkare erhöll via sitt skråväsende ett visst skydd vid sjukdom och dödsfall, och i slutet av 1600-talet lagfästes skråmedlemmarnas skyldighet att bistå varandra. Redan på 1600-talet hade de statliga tjänstemännen rätt till pension i viss utsträckning. Ämbetsmän som var anställda vid

t.ex. Tullverket och riksgälden var i princip oavsättliga och kunde på så sätt uppbära lön så länge som de levde. Enligt den s.k. legostadgan från år 1837 var en husbonde tvungen att ansvara för försörjningen av de tjänstehjon som hade varit anställda hos honom under en viss bestämd tid. Grunden för tjänstepensionsverksamheten lades således för flera hundra år sedan. Det var dock först under 1900-talet som den stora utvecklingen av tjänstepensionerna ägde rum i Sverige.

Den första allmänna svenska folkpensionen tillkom år 1913 efter att problem med ålderdomsförsörjningen uppmärksammats. Industrialismen och bondesamhällets uppluckring ledde nämligen till att stora grupper arbetstagare var tvungna att flytta till städerna för att få arbete, varvid möjligheterna att återopa en långvarig tjänstgöring hos en och samma arbetsgivare minskade. Folkpensionen bestod av två delar; den ena delen finansierades av den enskildes egna avgifter och den andra delen – en s.k. tilläggsdel – var inkomstprövad och finansierades via skattemedel. Beloppen var mycket blygsamma.

För att råda bot på det bristande pensionskyddet som staten tillhandahöll bildades år 1917 SPP (nuvarande Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt). SPP tillkom genom ett samarbete mellan arbetsgivare och tjänstemän i det privata näringslivet inom industri och handel i syfte att garantera anslutna företags tjänstemän ekonomisk trygghet genom tecknande av försäkring. Principen om en oantastbar pensionsrätt ansågs grundläggande och det uppfattades som självklart att en tjänsteman inte skulle förlora den pensionsrätt som han intjänat hos en arbetsgivare om han bytte anställning. Den första SPP-pensionsplanen omfattade bara ålders- och änkepension och tillät inte några individuella variationer för företagen. År 1925 tillkom en ny pensionsplan som tillät de enskilda företagen att anpassa försäkringsvillkoren helt och hållet efter egna önskemål. Möjlighet att erhålla sjuk-, barn- och invalidpension infördes också.

Beslutet att teckna pensionsförsäkringar för sina anställda hos SPP åvilade helt och hållet arbetsgivaren och var ett frivilligt beslut från denne. Vid den tiden var det således inte fråga om någon kollektivavtalad skyldighet. De första kollektivavtalsgrundade försäkringarna tillkom inte förrän på 1960-talet, så fram till dess ägnade sig SPP åt renodlad ackvisitionsverksamhet. De företag som inte var anslutna till SPP kunde antingen välja andra lösningar för att trygga pensioneringen för sina anställda, såsom individuella

livförsäkringar, pensionsstiftelser eller direktpensionering utan tryggande, eller helt avstå. SPP och dess verksamhet kom också att fungera som förebild, och särskilda pensionsinrättningar bildades för sådana tjänstemän som inte tillhörde industri- och handelssektorn, såsom anställda i t.ex. Kooperation, bank- och försäkringsverksamhet.

Till följd av att den allmänna pensionens ersättningsnivåer var mycket låga och att stora grupper av arbetstagare på grund härav saknade tillfredsställande pensionsskydd tillkom år 1960 den allmänna tilläggs pensionen (ATP). De arbetstagare som uppbar en inkomst av eget arbete var genom ATP tillförsäkrade en mot inkomsten svarande pension vid ålderdom och varaktig invaliditet liksom ersättning till efterlevande vid dödsfall. Storleken på ATP-förmånen beräknades med utgångspunkt i den enskilde arbetstagarens årsinkomst. Årsinkomsten knöts till basbeloppet och pensionsförmåner kom därigenom att bli indexreglerade. Den del av årsinkomsten som låg mellan 1,0 och 7,5 basbelopp var förmånsgrundande. Inkomster över 7,5 basbelopp beaktades däremot inte. För att den enskilde skulle erhålla så hög ATP som möjligt krävdes vidare att han hade arbetat i minst 30 år. Storleken på ATP fastställdes till 60 procent av genomsnittsinkomsterna under de 15 ”bästa åren”. Den allmänna försäkringen i form av allmän folkpension och ATP kunde maximalt ge ersättning motsvarande 4,86 basbelopp. ATP-reformen innebar att alla arbetstagare kom i åtnjutande av pensionsförmåner som kunde jämföras med de villkor som tidigare gällt för arbetstagare i staten och för de som var anslutna till SPP. De förmåner som ATP innefattade kom dock att medföra att de tjänstemän som var anslutna till SPP-försäkringarna kom att bli överkompenserade om SPP-försäkringarna inte korrigerades i förhållande till den allmänna folkpensionen och ATP. Förhandlingar inleddes därför mellan företrädare för arbetsgivar- och tjänstemannaorganisationerna, och förhandlingarna ledde till att den första ITP-planen kom till stånd. ITP står för Industrins och Handels Tilläggs pension för Tjänstemän. ITP-planen var konstruerad så att den sammanlagda pensionsnivån för löner upp till ”ATP-taket” om 7,5 basbelopp blev högre än genom enbart ATP liksom att löner som översteg nämnda nivå också var pensionsberättigande.

Under förhandlingarna som föregick avtalet om ITP-planen krävde arbetsgivarorganisationen att planen skulle godkänna inte enbart att pensionsutfästelserna tryggades genom försäkringar som

tillhandahölls av SPP utan att även andra former av tryggande skulle accepteras. Härmed åsøftades t.ex. att formerna för direktpensionering skulle kunna behållas eftersom många arbetsgivare ville undvika att binda kapital under lång tid i pensionsförsäkringar. Vid den tiden tillät inte den svenska lagstiftningen arbetsgivare att återlåna insatt kapital från försäkringsbolaget. För att skydda de anställdas utfästa pensioner och förhindra att arbetsgivares eventuella obestånd skulle göra pensionsutfästelserna värdelösa beslutades att arbetsgivarens pensionsskuld eller avsättning till pensionsstiftelse skulle kreditförsäkras. Till följd härav bildades Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt (FPG) för att tillhandahålla arbetsgivarna kreditförsäkringar. Pensionsregistreringsinstitutet (PRI) inrättades för att svara för administrationen av dessa kreditförsäkringar. Det s.k. FPG/PRI-systemet hade därmed uppstått.

Medlemsföretagen var inledningsvis inte skyldiga att utfästa pensioner enligt ITP-planen. Det var nämligen först år 1969 som ITP-planen kom att ingå som en del i kollektivavtal. Det blev då obligatoriskt för de arbetsgivare som var anslutna till avtalet att tillämpa planen på företagets samtliga tjänstemän. En närmare redogörelse för innehållet i ITP-planen och de privatanställda tjänstemännens tjänstepensionsförmåner kommer att ges nedan.

Uppgörelsen för den privata tjänstemannasektorn följdes år 1962 av en överenskommelse mellan Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Landsorganisationen (LO) om att de privatanställda arbetarna skulle omfattas av en grupplivförsäkring och ett särskilt försäkringsbolag bildades – Arbetsmarknadens Försäkringsaktiebolag (AFA) – för att administrera dessa avtalsförsäkringar. Till följd av strukturuomvandlingar på den svenska arbetsmarknaden och därmed hotande arbetslöshet för stora grupper arbetare kom arbetsmarknadsparterna år 1964 överens om att en avtalsförsäkring i form av ett avgångsbidrag (AGB) skulle införas. AFA fick till uppgift att ta hand om administrationen. I början av 1970-talet lyckades LO i förhandlingar få igenom att sjuk- och pensionsförmåner inte var lika förmånliga för de privatanställda arbetarna som för tjänstemännen inom den privata sektorn. Avtalsförhandlingar inleddes till följd härav mellan SAF och LO och ledde till att en avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) tillkom år 1972 och en särskild tjänstepensionsförsäkring (STP) inrättades året därpå. En trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) tillkom



år 1974 efter förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna. Den sistnämnda överenskommelsen var gemensam för hela den privata sektorn och omfattade såväl arbetare som tjänstemän. De privatanställda arbetarna omfattas numera av en helt ny typ av avtalsförsäkring som trädde i kraft år 1996 – Avtalspension SAF-LO. Avtalet kommer att behandlas mera ingående i ett senare avsnitt.

Såsom tidigare har nämnts kan den statliga pensionsrätten härledas tillbaka till 1600-talet. År 1770 stadfästes de statliga ämbetsmännens pensionsrätt av innebörd att den som hade fyllt 70 år hade rätt att behålla sina förmåner. År 1907 tillkom ett statligt pensionsreglemente som ersattes av ett nytt allmänt pensionsreglemente år 1947. Det nya reglementet var på flera punkter väsentligen förbättrat, dels var pensionsvillkoren mera förmånliga, dels omfattade reglementet betydligt fler grupper av statsanställda än tidigare. Som en anpassning till ATP-reformen trädde ett nytt allmänt pensionsreglemente i kraft år 1959. Först år 1974 blev de statliga pensionsvillkoren reglerade i kollektivavtal efter att tidigare ha varit fastställda genom lag. Ett helt nytt statligt pensionsavtal (PA-91) trädde i kraft år 1992 och ersattes i december 2001 av det nya avtalet PA 03. En beskrivning av dessa avtal och deras villkor ges nedan.

På det kommunala området är pensionsförmåner till de anställda av betydligt yngre datum än vad som är fallet inom staten. Så sent som i slutet av 1800-talet fanns det inte några allmänna pensionsbestämmelser utan det var upp till de enskilda kommunerna att besluta i frågan. De bästa pensionsvillkoren hade poliser som tjänstgjorde i städerna, medan pensionsförmånerna för lärare i företrädesvis folk- och småskolor var mycket knappa. I samband med att den kommunala förvaltningen expanderade och personaltätheten ökade skapades en gemensam pensionsöverenskommelse. Enhetliga normalpensionsreglementen tillkom i slutet av 1940-talet för städernas och landstingens del och i början av 1950-talet för landskommunernas del, och till grund för dessa låg centrala rekommendationsöverenskommelser mellan arbetsmarknadsparterna. Pensionsreglementena, som var ensidiga åtaganden från arbetsgivarna, innehöll dock inte några föreskrifter om att pensionsutfästelserna skulle tryggas. Sveriges Kommunalanställdas Pensionskassa (SKP) tillhandahöll försäkringslösningar avseende de kommunala pensionsutfästelserna för de kommuner som så önskade. SKP:s verksamhet övertogs år

1956 av Kommunernas Pensionsanstalt (KPA). År 1963 övergick SKP till en s.k. fribrevskassa eftersom ATP-reformen ansågs avlasta arbetsgivarna i sådan omfattning att de risker som var förenade med de reglementsenliga utfästelserna kunde bäras av de kommunala arbetsgivarna själva. Först i april 1978 ersattes normalpensionsreglementena av pensionsöverenskommelser som hade sin grund i centrala kollektivavtal mellan arbetsmarknadsparterna. Den kommunala tjänstepensionen regleras sedan i mitten av 1980-talet genom ett kollektivavtal som benämns PA-KL men har ersatts av ett nytt kollektivavtal från år 1998 – PFA 98. Kommuner och kommunala bolag har möjlighet att försäkra sina pensionsåtaganden och det är bl.a. försäkringsbolaget KPA Pensionsförsäkringsaktiebolag som tillhandahåller försäkringarna. En utförligare beskrivning av den kommunala tjänstepensionen och kollektivavtalen lämnas nedan.

## **Avtalspension SAF-LO**

### **Inledning**

Kollektivavtalade tjänstepensionsförmåner för privatanställda arbetare regleras i ett avtal mellan SAF – numera Svenskt Näringsliv – och LO från år 1996. Pensionsplanen kallas Avtalspension SAF-LO. Avtalspension SAF-LO är en helt avgiftsbestämd plan.

Avtalspension SAF-LO omfattar ålderspension, premiefrielse vid sjukdom och föräldraledighet samt en möjlighet att komplettera pensionsförmånerna med återbetalnings- och familjeskydd. Det är även möjligt för en arbetsgivare att tillsammans med den fackliga lokala organisationen komma överens om en annan alternativ pensionslösning än den s.k. basplanen i Avtalspension SAF-LO. Sådana överenskommelser kan avvika helt eller delvis från basplanen och kan gälla för alla anställda på ett företag eller för en bestämd grupp anställda. Ett krav är dock att den lokala överenskommelsen har godkänts av berörda arbetsmarknadsparter.

Pensionsplanen innehåller ett avtalsreglerat skydd för de anställda av innebörd att om en arbetsgivare underlåter att teckna försäkringar för sina anställda i enlighet med kollektivavtalet kommer försäkringsersättning ändå att betalas ut till de anställda.

Ersättningen betalas ut av försäkringsbolaget, som därefter riktar återkrav mot arbetsgivaren. Infrias inte kravet täcks kostnaderna av gemensamma fonder. Motsvarande skydd saknas för anställda som inte omfattas av kollektivavtal.

### Ålderspension

Den anställda arbetaren börjar tjäna in ålderspension enligt Avtalspension SAF-LO från och med den månad han fyller 21 år. Premien beräknas i procent på den anställdes pensionsmedförande lön, vilken utgörs av kontant bruttolön och skattepliktiga förmåner i form av fri kost eller bostad. Premien uppgår till 3,5 procent. Något takbelopp finns inte utan procenttalet är lika högt på hela summan av lönen.

Huvudregeln är att pensionen betalas ut från och med den kalendermånad under vilken den enskilde fyller 65 år. Pensionen kan tidigast börja betalas ut från 55 års ålder. Pensionsförmånen är livsvarig men om den anställda önskar kan den betalas ut under en begränsad tid.

Pensionens storlek är beroende av värdet av de tillgodoräknade premierna och avkastningen på dessa, vid vilken tidpunkt utbetalningen av pensionsförmånen påbörjas och om pensionen skall betalas ut livsvarigt eller under en begränsad tidsperiod.

Från och med år 1998 är det den enskilde som själv väljer hur pensionspremien skall förvaltas och i vilken form sparandet skall ske. Sparandet kan ske i en traditionell pensionsförsäkring eller en fondförsäkring. En enskild arbetsgivare har också möjlighet att tillhandahålla förvaltning av de anställdas pensionspremier i egen regi tryggad genom kreditförsäkrad bokföring av pensionssskuld eller avsättning till en pensionsstiftelse.

Försäkringsgivare som skall förvalta pensionskapital med stöd av Avtalspension SAF-LO måste sluta ett avtal med Fora Försäkringscentral. Fora ägs till lika delar av Svenskt Näringsliv och LO och tillhandahåller försäkringstjänster och administrativa tjänster avseende kollektivavtalade försäkringar och liknande kollektivavtalslösningar för parter på arbetsmarknaden. Fora är alltså inte ett försäkringsbolag.

Bolag som tillhandahåller traditionell pensionsförsäkring och som har slutit avtal med Fora och som den enskilde har att välja mellan är Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktie-

bolag, Folksam ömsesidig livförsäkring, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Pensionsförsäkring AB, Köpmännens Pensionskassa, försäkringsförening, Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Nya Livförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Livförsäkringsaktiebolaget Skandia och SPP Livförsäkring AB.

Om den enskilde däremot önskar att pensionskapitalet skall placeras i en fondförsäkring finns följande förvaltare att välja mellan; Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Folksam LO Fondförsäkringsaktiebolag, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, Länsförsäkringar Fondliv Försäkringsaktiebolag, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Robur Försäkring AB, Fondförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Skandia Link Livförsäkringsaktiebolag och SPP Liv Fondförsäkring AB.

Totalt omfattas 1,8 miljoner anställda av Avtalspension SAF-LO. Av dem som erhållit försäkring har 70 procent traditionell försäkring och 30 procent fondförsäkring. 26 procent har valt återbetalningsskydd och fyra procent har valt familjeskydd.

Om den enskilde avstår från att välja kommer pengarna att placeras i en traditionell pensionsförsäkring utan återbetalningsskydd och utan familjeskydd med Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, som försäkringsgivare.

### Återbetalningsskydd

Möjlighet finns att kombinera ålderspensionen med ett återbetalningsskydd. Skyddet innebär att vid den försäkrades dödsfall kommer pensionen att utbetalas till förmånstagare.

Det krävs ingen hälsoprövning för att få återbetalningsskydd om det begärs vid det första möjliga valtillfället eller inom tolv månader efter en s.k. familjehändelse, med vilket menas att den försäkrade gifter sig, blir registrerad partner eller sambo eller får barn. I övriga fall erfordras hälsoprövning.

Återbetalningsskyddet omfattar normalt hela det pensionskapital som tjänats in och som omfattas av pensionsplanen från och med år 1996. Att pensionskapitalet har förvaltats av olika förvaltare saknar betydelse. För anställda som lider av en allvarlig sjukdom beviljas dock återbetalningsskydd enbart avseende premier som tjänats in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

Återbetalningsskyddet kvarstår även efter det att ålderspensionen börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Det är inte möjligt att välja till återbetalningsskydd i de fall då ålderspensionen har börjat betalas ut.

Återbetalningsskyddet är konstruerat så att vid dödsfall innan ålderspension börjar betalas ut till den försäkrade, utbetalas värdet av det intjänade pensionskapitalet till förmånstagare i fem år. Vid dödsfall efter det att ålderspension börjat utbetalas till den försäkrade, utbetalas det återstående pensionskapitalet till förmånstagare under den resterande utbetalningstiden, dock senast 20 år efter det att ålderspensionen började betalas ut.

Valet av återbetalningsskydd påverkar pensionens storlek. Återbetalningsskydd under yrkesverksam tid fram till 65 års ålder reducerar pensionskapitalet med mellan tre och fem procent.

### Familjeskydd

Ålderspensionen kan kombineras med ett familjeskydd, vilket kan jämföras med en tidsbegränsad efterlevandepension som vid den försäkrades död betalas ut till förmånstagare under fem års tid efter dödsfallet. Familjeskyddets omfattning utgörs av ett eller två prisbasbelopp per år i fem år. Om familjeskyddet inte väljs vid första valtillfället erfordras hälsodeklaration liksom vid en höjning av försäkringsbeloppet från ett till två prisbasbelopp. Om den enskilde lider av en allvarlig sjukdom beviljas inte familjeskydd. Familjeskyddet upphör att gälla vid utgången av det år den försäkrade fyller 65 år eller då skyddet väljs bort. Kostnaden för familjeskyddet uppgår till 504 kr respektive 1 008 kr per år (år 2003) beroende på om skyddsbeloppet uppgår till ett eller två prisbasbelopp. Någon möjlighet att välja bolag som skall administrera familjeskyddet finns inte utan det är AFA Livförsäkringsaktiebolag som är försäkringsgivare.

Ett förmånstagarförordnande kan vara antingen generellt eller särskilt. Det generella förordnandet innebär att det är i första hand den försäkrades make eller sambo och i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn som är förmånstagare. Något särskilt anmälningsförfarande erfordras inte. Om den försäkrade däremot önskar att annan person skall sättas in som förmånstagare krävs skriftlig anmälan. Ett sådant förordnande kan endast omfatta make/registrerad partner eller tidigare make/registrerad partner,

sambo eller tidigare sambo eller barn/styvbarn/fosterbarn till den försäkrade eller den försäkrades partner eller tidigare partner, dvs. endast sådana personer som enligt inkomstskattelagen kan vara förmånstagare till en pensionsförsäkring.

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

### **Premiefrielseförsäkring**

Vid den försäkrades arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall, för tid utöver sjuklöneperiod enligt lagen (1991:1047) om sjuklön samt vid föräldraledighet med föräldrapenning i samband med barns födelse betalas premien till den försäkrades ålderspension och eventuellt familjeskydd av premiefrielseförsäkringen. Vid föräldraledighet betalas premien under högst elva månader per födsel. Premien betalas vidare när den försäkrade uppbär livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt uppbära sjukersättning eller aktivitetsersättning, t.ex. om den enskilde på grund av arbetsskadan har tvingats att byta till arbete med lägre lön.

För att den anställde skall omfattas av premiefrielseförsäkringen krävs att han var arbetsför till minst 25 procent vid anställningens början. Om arbetsförmågan var nedsatt vid anställningens början och alltjämt består omfattar premiefrielsen endast en senare inträffad ytterligare nedsättning av arbetsförmågan med minst 25 procent. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.

Premien för premiefrielseförsäkringen uppgår till 0,72 procent (år 2003).

Premiefrielseförsäkringen omfattar även ett efterskydd vid sjukdom. Försäkringen täcker även sjukfall som har inträffat inom tre månader från anställningens upphörande, förutsatt att den försäkrade inte erhållit motsvarande skydd på annat sätt.

### **Övergångsregler för personer födda 1935–1967**

Föregångare till Avtalspension SAF-LO var som nämnts den s.k. STP-planen, dvs. planen för särskild tjänstepension. Övergångsregler finns för de personer som är födda mellan 1935 och 1967 och

som före år 1996 har tjänat in pensionsförmåner enligt den gamla planen.

### **Livsarbetstidspension**

Inom vissa branscher har parterna utöver Avtalspension SAF-LO kommit överens om att de anställda skall ges möjlighet att välja mellan ytterligare avsättning till ålderspension, ledighet eller kontant lön. För dem som väljer pensionspremier följer placeringen av dessa valet i Avtalspension SAF-LO.

## **Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän (ITP-planen)**

### **Inledning**

Kollektivavtalade tjänstepensionsförmåner för privatanställda tjänstemän regleras i ett avtal mellan SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv) och Privattjänstemannakartellen (PTK) från år 1969 som benämns Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän (ITP-planen). Pensionsplanen är förmånsbestämd. ITP-planen omfattar ålderspension (ITP), kompletterande ålderspension (ITPK), sjukpension och familjepension.

Överenskommelsen mellan dåvarande SAF och PTK kan karakteriseras som en rekommendation till berörda arbetsgivarförbund och tjänstemannaförbund att träffa kollektivavtal i enlighet med överenskommelsen. Företag som är anslutna till Svenskt Näringsliv är skyldiga att tillämpa ITP-planen för sina tjänstemän. Det saknar därvidlag betydelse om inte någon av företagets tjänstemän är medlem i förbund som har träffat kollektivavtal i enlighet med ITP-planen. ITP-planen måste tillämpas för samtliga tjänstemän vid företaget.

ITP-planen föreskriver att pensionsförmånerna skall tryggas antingen genom att arbetsgivaren betalar premier för tjänstepensionsförsäkringar i Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt, eller, såvitt avser ålderspensionerna, genom att arbetsgivaren tillämpar det s.k. FPG/PRI-systemet. I de sistnämnda fallen bär företaget ansvaret för pensionsutfästelserna, och kreditförsäkringen hos Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt (FPG) kan betecknas som en garanti för det fallet att arbetsgivaren kommer på

obestånd. ITP-planen innehåller en garantiregel som innebär att om en arbetsgivare, som enligt kollektivavtal är skyldig att teckna ITP-försäkringar för sina anställda, underlåter att göra detta, kommer de anställda ändå att bli berättigade att uppbära försäkringsersättning. Försäkringsersättningen betalas ut av försäkringsbolaget, varefter återkrav riktas mot arbetsgivaren. Om bolaget inte finns kvar eller har gått i konkurs täcks kostnaderna av gemensamma fonder. Motsvarande skydd saknas för anställda som inte omfattas av kollektivavtal.

Företag som är bundna av kollektivavtal försäkrar alltid ITP-planen i försäkringsbolaget Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt. Detsamma gäller företag som har tecknat ett s.k. hängavtal. För företag som genom en frivillig överenskommelse har anslutit sig till ITP-planen administreras försäkringarna av SPP Livförsäkring AB. När det däremot gäller ITPK-valet så är det den enskilde arbetstagaren som väljer försäkringsform och förvaltare och Collectum AB som svarar för de administrativa frågorna. Företag som är frivilligt anslutna till ITP, dvs. har försäkring i SPP Livförsäkring AB, har Summa Information AB som valcentral för ITPK-valet.

### Allmänna utgångspunkter för planen m.m.

#### *Förutsättningar för att de anställda skall omfattas av planen*

Alla tjänstemän utom VD i aktiebolag omfattas av ITP-planen. Tjänstemän som är företagare eller i företaget verksam make till företagare omfattas inte av ITP-planen. Som företagare räknas i företag som ej är juridisk person samtliga ägare, i handelsbolag samtliga ägare, i kommanditbolag komplementär och i aktiebolag aktieägare som ensam eller sammanräknad med annan aktieägare som är make, förälder eller barn till honom äger minst en tredjedel av aktierna i bolaget. Om det föreligger särskilda skäl kan även annan ägare betraktas som företagare och undantas från ITP-planen. Det finns inget som hindrar att dessa undantagsgrupper på frivillig basis kan anslutas till planen.

ITP-planen gäller för tillsvidare- och provanställd tjänsteman från månaden efter det att tjänstemannen fyllt 18 år såvitt avser sjukpension och från och med månaden efter det att tjänstemannen fyllt 28 år avseende ålderspension, ITPK och familjepension.



En person som är anställd som vikarie, praktikant eller i övrigt för viss tid eller visst arbete omfattas av ITP-planen efter tre hela kalendermånader. Fortsätter anställningen därefter gäller försäkringen retroaktivt från första anställningsmånaden.

För deltidsanställd personal gäller att arbetstiden måste uppgå till minst 8 timmar per vecka hos samma arbetsgivare för att ITP-planen skall bli tillämplig.

ITP-planen bli inte gällande för tjänsteman som har kortare tid än tre år kvar till ordinarie pensionsålder och inte tidigare har tjänat in ITP eller annan likvärdig pension. Detsamma gäller för tjänsteman som efter uppnådd pensionsålder om 65 år kvarstår i tjänst.

#### *Byte av anställning, efterskydd m.m.*

Vid byte av anställning inom ITP-planens avtalsområde fortsätter den anställde att tjäna in pension inom samma pensionssystem under förutsättning att den nya arbetsgivaren omfattas av kollektivavtal eller har tecknat försäkringarna på frivillig väg.

Om den anställde däremot byter arbete till ett annat avtalsområde upphör ITP-försäkringen och den anställde får tillgodoräkna sig ålderspension motsvarande de inbetalda premierna, s.k. fribrev. Sådana fribrev är inte automatiskt värdesäkrade utan Alecta pensionsförsäkring, ömsesidigt, beslutar för varje år om den intjänade pensionen kan värdesäkras. ITP-försäkringen innehåller vidare ett efterskydd som innebär att om anställningen upphör har den anställde tre månaders fullt försäkringsskydd från den gamla försäkringen. Efterskyddet har framför allt betydelse om en anställd blir sjuk eller avlider kort tid efter att anställningen upphört och nytt försäkringsskydd inte erhållits genom en ny anställning. Efter att anställningen har upphört finns vidare möjlighet för den enskilde att teckna en fortsättningsförsäkring. Någon hälsoprövning erfordras inte.

Om den enskilde väljer att gå i pension i förtid - tidigast från 62 års ålder - slutbetalas premierna för ålderspension, familjepension och ITPK trots att den enskilde har slutat sin anställning. Vid sådan förtida avgång betalas premierna via kollektiva fonder.

*Beräkning av tjänstetid*

Krav på tjänstetid uppställs för ITP-planens ålderspension och familjepension. För att en person skall erhålla oreducerad pensionsförmån krävs en pensionsgrundande tjänstetid om 360 månader, dvs. 30 år. Som pensionsgrundande tjänstetid räknas arbete från och med månaden efter det att man fyllt 28 år och fram till pensionsåldern. Inte bara tid under vilken ITP-planen gällt tillgodoräknas utan även tid då annan likvärdig plan gällt. Tidigare intjänad förmån inräknas i så fall i ITP-förmånen. Som pensionsgrundande tjänstetid räknas också bl.a. tid då den enskilde är sjuk, tid då föräldrapenning betalas ut och tid inom annat avtalsområde. När det däremot gäller ITPK och ITP-planens sjukpension finns inget krav på tjänstetid.

*Fastställande av pensionsmedförande lön*

Ersättningar enligt ITP-planen beräknas med utgångspunkt från den gällande årslönen, s.k. pensionsmedförande lön. Den pensionsmedförande lönen består av fast lön och kontant semestertillägg, naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad, provision, tantiem och liknande, ersättning för skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst samt semestertillägg på de ovan nämnda rörliga lönedelarna. Andra naturaförmåner, såsom t.ex. bilförmån eller subventionerad lunch, övertidsersättning, traktamenten och reseersättningar inräknas inte i den pensionsmedförande lönen. Retroaktiva löneökningar beaktas med undantag för det fallet att tjänstemannen slutar sin anställning på annat sätt än genom att gå i pension innan de nya lönerna är fastställda.

Vissa begränsningsregler gäller dock vid löneökningar de sista fem åren före pensioneringen såvitt avser ålderspension och familjepension. Det finns två sätt att begränsa lönehöjningens påverkan på den pensionsmedförande lönen – s.k. lönekapning och sextiondelsreduktion. Lönekapning innebär att lönehöjningar som ges under de fem sista åren före pensionsåldern och som överstiger ett visst fastställt takbelopp inte anses pensionsmedförande. Sextiondelsreduktionen innebär att den del av lönehöjningen som är större än inflationen, men mindre än den tidigare nämnda lönekapningen, endast är pensionsgrundande med så många

sextiondelar som motsvarar de månader som tjänstemannen har kvar till pensionsåldern.

### **Ålderspension**

En anställd har rätt till ålderspension från ITP från 28 års ålder. Det är den sista lönen som ligger till grund för pensionen, s.k. pensionsmedförande lön. Ersättningarna enligt ITP-planen beräknas på den gällande årslönen, vilket innebär att ålderspensionen kommer att beräknas mot bakgrund av den lön som gällde direkt före pensioneringen. Vissa begränsningar gäller dock vid löneökningar de sista fem åren före pensioneringen. Den pensionsmedförande lönen kan uppgå till högst 30 inkomstbasbelopp per år.

Pensionsåldern är normalt 65 år men det är möjligt att ta ut pensionen i förtid från 55 års ålder genom ett s.k. förtida uttag eller att skjuta upp pensionen så att den börjar utbetalas från senast 70 års ålder, vilket benämns uppskjutet uttag.

Ålderspension utges livsvarigt. Storleken på pensionsförmånen utges med en viss bestämd procentsats av den pensionsmedförande lönen. Olika procentsatser gäller för olika inkomstkikt. För lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp utgör ålderspensionen tio procent av den pensionsmedförande lönen. För lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utgör ålderspensionen 65 procent och för lön som överstiger 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utgör ålderspensionen 32,5 procent av löneunderlaget. För de anställda som har en lägre ordinarie pensionsålder än 65 år uppgår ålderspensionen för lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp 65 procent av löneunderlaget fram till 65 års ålder och därefter motsvarar pensionsförmånen tio procent av lönen. I övrigt överensstämmer ersättningsnivåerna med övriga anställda. Om den anställda har en kortare tjänstetid än 360 månader reduceras ålderspensionen proportionerligt.

### **Kompletterande ålderspension, ITPK**

Den kompletterande ålderspensionen enligt ITP-planen benämns ITPK. ITPK kan jämföras med premiepensionen eftersom den enskilde har möjlighet att välja hur ITPK-avgifterna skall placeras.

ITPK är en avgiftsbestämd pension, vilket innebär att det inte finns några garantier om hur stor pensionsförmånen kommer att bli. Pensionskapitalets storlek bestäms av värdet av de inbetalda premierna och under hur lång tid premier betalas in, den tid som pensionen skall betalas ut samt avkastningen på pensionskapitalet.

Tjänstemän som omfattas av ITP-planen och som har fyllt 28 år är berättigade till ITPK. Premien uppgår till två procent av den pensionsmedförande lönen och betalas in av arbetsgivaren.

ITPK innehåller flera olika valmöjligheter för den enskilde. Den s.k. kompletteringspensionen, eller egenpensionen, kan placeras i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

Om den enskilde önskar att pensionskapitalet skall placeras i en traditionell pensionsförsäkring finns följande bolag att välja mellan; Arbetsmarknadsförsäkringar pensionsförsäkringsaktiebolag, Folksam ömsesidig livförsäkring, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Pensionsförsäkring AB, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag, Nya Livförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Försäkringsaktiebolaget Skandia och SPP Livförsäkring AB.

Om den enskilde i stället föredrar att pensionspengarna placeras i en fondförsäkring finns följande bolag att tillgå; Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Folksam LO Fondförsäkringsaktiebolag, Folksam Fondförsäkringsaktiebolag, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Fondförsäkring AB, Länsförsäkringar Fondliv Försäkringsaktiebolag, Robur Försäkring AB, Fondförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Skandia Link Livförsäkringsaktiebolag och SPP Liv Fondförsäkring AB.

Om den enskilde inte gör något aktivt val kommer pensionskapitalet att placeras i den s.k. ursprungliga ITPK, dvs. en egenpension utan återbetalningsskydd med en grundränta, som år 2003 uppgick till 2,6 procent.

ITPK-valet administreras av Collectum AB. För de företag som är frivilligt anslutna till ITP och som har tecknat försäkring i SPP Livförsäkring AB är det Summa Information AB som administrerar ITPK-valet.

Egenpensionen är att beteckna som en renodlad ålderspension. Pensionsåldern är normalt 65 år men pensionen kan tas ut från tidigast 55 år eller senast från 70 års ålder. Det är möjligt att förstärka efterlevandeskyddet genom tillval av familjeskydd och återbetalningsskydd.

## ITPK Familjeskydd

Familjeskyddet kan karakteriseras som en form av tidsbegränsad efterlevandepension som betalas ut till den avlidnes förmånstagare. Familjeskyddet upphör att gälla vid tidpunkten för pensionering. Det finns två nivåer av familjeskyddet att välja mellan. Skyddsbeloppet kan uppgå till antingen ett eller två förhöjda prisbasbelopp och för år 2004 uppgår kostnaden för försäkringen till 40 kr respektive 80 kr per månad beroende på försäkringsbeloppets storlek. Premien fastställs årsvis och dras från den ITPK-avgift som arbetsgivaren erlägger.

Make, registrerad partner eller sambo och barn oavsett ålder är förmånstagare enligt ett generellt förmånstagarförordnande. Den enskilde har möjlighet att ändra det generella förordnandet genom upprättande av ett särskilt förmånstagarförordnande. Begränsningar i valet av förmånstagare uppställs dock i inkomstskattelagen. Förmånstagare i ett särskilt förordnande kan vara endast make eller tidigare make, sambo eller tidigare sambo, registrerad partner eller tidigare registrerad partner samt barn, styvbarn eller fosterbarn till den försäkrade eller någon av de tidigare nämnda personkategorierna. Det är även möjligt att genom ett särskilt förmånstagarförordnande ändra den inbördes ordningen mellan förmånstagarna liksom att fördela belopp mellan dessa.

Familjeskyddet betalas ut under fem års tid. Månadsutbetalningen under år 2004 uppgår till 3 342 kr vid ett försäkringsbelopp om ett förhöjt prisbasbelopp och till 6 683 kr då försäkringsbeloppet är två förhöjda prisbasbelopp. En förmånstagare kan under utbetalningstiden avstå från att vara förmånstagare, vilket får till följd att pensionen betalas ut till den förmånstagare som står närmast i turordning. Det är inte möjligt att återkalla ett beslut om avstående. Rätten till ersättning enligt familjeskyddet påverkas inte av om den efterlevande maken gifter om sig eller blir sammanboende.

Till familjeskyddet finns ett efterskydd som gäller under tre månaders tid om försäkringen upphört på grund av byte av anställning eller liknande. Vidare finns det möjlighet att utan hälsoprövning teckna en fortsättningsförsäkring när familjeskydds-försäkringen upphört att gälla. Fortsättnings-försäkringen innebär att det befintliga skyddet upprätthålls men att det är den enskilde som betalar premierna.

ITPK:s familjeskydd kan tecknas hos KAF Kollektivavtalsförsäkring, ömsesidigt. För företag som har frivillig ITP tecknas ITPK familjeskydd i Bliwa Livförsäkring, ömsesidigt.

### Egenpension med eller utan återbetalningsskydd

Återbetalningsskyddet innebär att egenpensionen tillfaller de efterlevande då den försäkrade avlider. Pensionskapitalet utbetalas som en efterlevandepension under fem års tid. Kostnaden för återbetalningsskyddet dras från det samlade pensionskapitalet.

Om den enskilde avlider innan pensionen har börjat betalas ut kommer värdet av de inbetalda pensionsavgifterna att tillfalla de efterlevande under förutsättning att återbetalningsskydd har tecknats. Om den enskilde däremot avlider efter att pensionen har börjat betalas ut och ett återbetalningsskydd alltså är knutet till försäkringen utges pensionen till de efterlevande under den resterande utbetalningstiden.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet är samma personkrets som för ITPK Familjeskydd och det är möjligt att frånga det generella förmånstagarförordnandet genom ett särskilt förordnande.

Om egenpensionen inte kombineras med återbetalningsskydd kommer pensionskapitalet att utbetalas som en ålderspension till den försäkrade under en begränsad tid eller livsvarigt. Förutsättningen är att den försäkrade är i livet. Vid dödsfall sker ingen utbetalning och de efterlevande får ingen ersättning. Vid ändrade familjeförhållanden kan försäkringen kompletteras med ett återbetalningsskydd.

### Sjukpension

ITP-planen ger den anställde rätt till sjukpension efter tre månaders sjukskrivning när rätten till kollektivavtalad sjuklön upphör. Sjukpensionen betalas ut som ett komplement till sjukpenningen.

Förutsättningen är att den anställde har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen, är arbetsförmögen till minst 25 procent på grund av sjukdom eller olycksfall och att arbetsförmågan har varat i mer än 90 dagar i följd. Om inte arbetsförmågan varat i mer än

90 dagar i följd men den anställde varit sjuk vid flera tillfällen under den senaste tolv månadersperioden, inträder rätten till sjukpension efter sammanlagt 105 kalenderdagar.

Vid fullständig arbetsförmåga utges hel sjukpension och om arbetsförmågan är partiell utges sjukpension proportionellt i förhållande till graden av arbetsförmåga, dock minst 25 procent.

Sjukpensionens storlek varierar och är beroende av lörens storlek och på om den anställde uppbär sjukpenning, aktivitets- eller sjukersättning. Sjukpensionen beräknas på den av arbetsgivaren anmälda årslönen. Under de första 90 sjukdagarna utges inte sjukpension över huvud taget. Från och med den 91:a sjukdagen utges ingen sjukpension på lön under 7,5 prisbasbelopp så länge sjukpenning betalas ut. För lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utges sjukpension om 65 procent av lönen under motsvarande period. För lön som överstiger 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utges sjukpension om 32,5 procent av lönen. Vid tillämpning av karensregeln om 105 dagar uppgår sjukpensionens storlek till 10 procent, 65 procent respektive 32,5 procent av lönen i de olika löneintervallerna.

Om den anställde i stället uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning utges sjukpension enligt ITP-planen med 15 procent på lön som understiger 7,5 prisbasbelopp. För lön som överstiger 7,5 prisbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utges sjukpension med 65 procent av lönen. För lön som överstiger 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utges sjukpension om 32,5 procent då den anställde uppbär sjuk- eller aktivitetsersättning.

Då den anställde har rätt till sjukpensionen blir arbetsgivaren befriad från att betala premier under den fortsatta sjukskrivningsperioden. Premierna betalas i stället via en särskild premiefrielseförsäkring. Premiefrielsen gäller så länge den anställde har rätt till sjukpension från ITP, dock längst till 65 år, och är inte beroende av årslönens storlek.

Sjukpensionen gäller så länge anställningen består men försäkringen har kompletterats med ett efterskydd, som innebär att sjukpension enligt ITP utbetalas om den anställde blir sjuk inom tre månader efter det att anställningen har upphört. Förutsättningen är att den anställde inte kommer i åtnjutande av motsvarande förmåner genom en ny anställning och att karenstiden för sjukpensionen är uppfylld.

## Familjepension

Det är den enskilde försäkringsgivaren som ansvarar för ITP:s familjepension. Förutsättningen för att familjepension skall betalas ut är att den avlidne var över 28 år och hade en lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Familjepension betalas också ut om den avlidne var äldre än 65 år under förutsättning att vederbörande före pensioneringen hade en lön som översteg 7,5 inkomstbasbelopp. Familjepension betalas alltså inte ut för lön som understiger 7,5 inkomstbasbelopp.

Rätt att uppbära familjepension har efterlevande make och registrerad partner om vederbörande gift sig med den avlidne innan denne fyllde 60 år eller om giftermålet ingicks efter det att den avlidne fyllt 60 år och äktenskapet varat i minst fem år eller paret hade gemensamma barn. Sambo har däremot inte rätt till familjepension. Biologiska och adopterade barn till den avlidne vilka inte har fyllt 20 år har också rätt till familjepension. Barnet har rätt att uppbära familjepension till och med den månad barnet fyller 20 år.

Familjepension utbetalas hela livet under förutsättning att den efterlevande maken inte ingår nytt äktenskap. Rätt till familjepension upphör om den efterlevande maken gifter om sig före 60 års ålder. Rätten till familjepension påverkas däremot inte av att den efterlevande maken blir sammanboende.

Hel familjepension utges med ett belopp som bestäms av ett grundbelopp baserat på inkomsten. För lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utgör grundbeloppet för familjepension 32,5 procent av inkomsten. För lön som överstiger 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utgör grundbeloppet 16,25 procent av inkomsten. Familjepensionen reduceras om den avlidne hade kortare beräknad tjänstetid än 360 månader, dvs. 30 år.

Familjepension till make utan pensionsberättigat barn utges med 100 procent av grundbeloppet. Till make och ett barn utges 130 procent av grundbeloppet och för make och två barn utges 150 procent. För varje tillkommande barn utges ytterligare tio procent av grundbeloppet. Om den avlidne efterlämnar endast barn och ingen make utges 75 procent av grundbeloppet för ett barn, 110 procent av grundbeloppet för två barn, 135 procent för tre barn, 150 procent för fyra barn och för varje ytterligare barn 10 procent.



### Alternativ ITP eller s.k. ”tiotaggarlösningar”

Anställda som har en lön som överstiger tio inkomstbasbelopp ges enligt ITP-planen möjlighet att ersätta viss delar av ITP med en alternativ pensionslösning, s.k. alternativ ITP eller ”tiotaggarlösning”. Alternativ ITP är till skillnad mot traditionell ITP inte premiebestämd, vilket innebär att någon utfästelse om pensionsförmånens framtida storlek inte kan lämnas. Det är arbetsgivaren som avgör om den anställde skall erbjudas alternativ ITP och i vilken form pensionskapitalet skall tryggas. Såväl lösningar där arbetsgivaren endast erbjuder ett förvaltaralternativ som där ett antal förvaltare godkänts av arbetsgivaren och kan väljas via en valportal förekommer.

Genom den alternativa ITP erhåller den anställde en individuell pensionsöverenskommelse avseende ålders- och familjepensionen på den del av lönen från 7,5 till 30 inkomstbasbelopp. Den anställde är inte tvungen att använda hela utrymmet för alternativ ITP utan det är möjligt att byta ut bara en viss del av löneutrymmet, t.ex. att låta lönedelen upp till tio inkomstbasbelopp omfattas av den vanliga ITP och att alternativ ITP skall gälla därutöver. Den del av lönen som understiger 7,5 inkomstbasbelopp omfattas alltjämt av den vanliga ITP-försäkringen. Sjukpensionsförmånerna omfattas inte av alternativ ITP, vilket innebär att det inte är möjligt att låta dessa ingå i den alternativa ITP utan för dessa gäller alltid ITP-planen. Om en tjänstemans lön efter anslutningen till alternativ ITP sjunker och inte längre uppgår till tio inkomstbasbelopp är detta en omständighet som inte har betydelse utan tjänstemannen omfattas ändå av den alternativa pensionslösningen. Det är endast vid byte av anställning som det finns möjlighet att återgå till den ordinarie ITP-planen.

Bestämmelser om premien och dess storlek för alternativ ITP saknas i ITP-planen men utgångspunkten är att premierna skall motsvara de belopp som gäller för den traditionella ITP. Premieberäkning sker normalt med hjälp av antingen beräkningsmodellen om frilagd premie eller modellen med en beräkningstrappa. Frilagd premie motsvarar den premie som arbetsgivaren skulle ha erlagt för traditionell ITP i löneskiktet över 7,5 inkomstbasbelopp och uttrycker därmed kostnadsneutralitet. Premietrappsmodellen är en mera approximativ avgiftsmodell där en viss procentsats eller ett bestämt belopp fastställd för olika inkomstkikt över 75 inkomstbasbelopp. Alternativ ITP kan

tecknas antingen i form av en traditionell pensionsförsäkring eller som en fondförsäkring.

Möjligheten att välja alternativ ITP är fastslagen i ITP-planen som är fastställd av arbetsmarknadsparterna i ett kollektivavtal. Dock bör understrykas att utformningen av den alternativa ITP är individuell och att vissa skillnader beträffande försäkringsskyddets omfattning och innehåll finns mellan traditionell ITP och alternativ ITP. Såsom nämnts ovan är pensionsförmånerna i ITP förmånsbestämda medan den alternativa ITP är premiebestämd. Till skillnad mot ITP är alternativ ITP inte könsneutral, vilket innebär att kvinnor tillerkänns ett lägre månatligt pensionsbelopp än män eftersom kvinnor i allmänhet har en längre livslängd än männen. Såvitt avser alternativ ITP kan även sambo och barn över 20 år vara förmånstagare och större flexibilitet avseende utbetalningarna medges också. Alternativ ITP saknar premiefrielseförsäkring och för att erhålla motsvarande skydd måste avgifter tas från det ackumulerade pensionskapitalet. Ju äldre den anställde blir desto dyrare blir premiefrielseskyddet. Anställda som omfattas av ITP är garanterade hel ålderspension, familjepension och ITPK även om arbetsgivaren underlåter att betala försäkringspremierna. För alternativ ITP är motsvarande skydd sämre och garantin gäller bara tolv månader tillbaka i tiden och det ankommer på den anställde att själv göra anspråk på skyddet. Slutbetalning av pensionspremier vid förtida avgång vid 62 års ålder förekommer inte vid alternativ ITP till skillnad mot ITP. I allmänhet är administrationskostnaderna högre för alternativ ITP än för traditionell ITP.

År 2003 fanns det ca 150 000 tjänstemän som omfattades av ITP-planen och vilkas pensionsmedförande lön översteg tio inkomstbasbelopp, dvs. ca totalt 20 procent av alla de tjänstemän som omfattas av planen.

## **Frivillig ITP och ITP-liknande planer**

### **Inledning**

ITP-planen och dess förmåner har fungerat som förebild och standard på den privata arbetsmarknaden. Det är inte ovanligt att företag som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv och som därmed inte skyldiga att tillämpa ITP-planen ändå har utfäst

förmåner i enlighet med ITP-planen till sina anställda tjänstemän, s.k. frivillig ITP. Det förekommer också varianter på den traditionella ITP-planen, s.k. ITP-liknande planer. I sådana planer har avtalsparterna gjort vissa tillägg till eller avvikelser från ITP-planens förmåner och ersättningsnivåer.

Tre olika varianter av frivillig ITP och ITP-liknande planer kan särskiljas;

1. pensionsavtal som är ingånget mellan *andra avtalsparter* än förbund inom Svenskt Näringsliv och PTK och vars *innehåll inte är helt överensstämmande* med den traditionella ITP-planen såvitt avser förmåner och ersättningsnivåer.
2. pensionsavtal som är ingånget mellan *förbund inom Svensk Näringsliv och PTK* men vars *innehåll inte är helt överensstämmande* med den traditionella ITP-planen såvitt avser förmåner och ersättningsnivåer, och
3. pensionsavtal vars pensionsförmåner har samma sakliga innehåll som den traditionella ITP-planen men som har ingåtts mellan *andra avtalsslutande parter* än mellan förbund inom Svenskt Näringsliv och PTK.

## Pensionsplaner med andra avtalsparter och annat avtalsinnehåll

### *Bankernas tjänstepension (BTP-planen)*

Anställda i bank- och finansbranschen omfattas av Pensionsavtal för anställda i bank, eller BTP-planen som avtalet också kallas. Avtalet är ingånget mellan Bankinstitutets Arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet.

BTP-planen är precis som försäkringsbranschens pensionsplan i stora delar överensstämmande med ITP-planen med vissa undantag.

På bankområdet finns huvudsakligen tre olika alternativa former för att placera och trygga tjänstepensioner. Pensionskapitalet kan avsättas till en pensionsstiftelse eller placeras i en pensionsförsäkring. Pensionsförsäkring kan tecknas antingen i SPP Livförsäkring AB eller i en pensionskassa, t.ex. Sparinstitutens Pensionskassa, försäkringsförening (SPK). Eftersom SPK är en understödsförening är det endast anställda i sparbanksrörelsen och företag som står denna nära som kan teckna försäkring i pensionskassan. Skandinaviska Enskilda Banken AB (SEB),

Svenska Handelsbanken AB, Nordea bank AB och Den Danske Bank International S.A. har egna pensionsstiftelser. Handelsbanken ansvarar själv för administrationen av den egna pensionsstiftelsen medan de övriga bankerna har överlåtit administrationen till Bankanställdas pensionstjänst (BPT).

BTP-planen innehåller två alternativ till förtida avgång för de anställda. Arbetsgivaren kan ge de bankanställda möjligheter att ta ut hel eller partiell pension från tidigast 55 års ålder. Pensionsförmånen uppgår därvid till 72 procent av lönen intill 20 inkomstbasbelopp och 36 procent av lönen mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Pensionen betalas ut till 65 års ålder och något krav på tjänstetid finns inte. Vid 65 års ålder erhåller den anställde ordinarie livslång ålderspension. Något avdrag på pensionskapitalet för det förtida uttaget görs inte. I sammanhanget bör det framhållas att detta inte är en rättighet för den anställde utan att den här formen av förtida avgång blir aktuell endast om arbetsgivaren lämnar den anställde ett erbjudande. Den anställde kan vidare på eget initiativ avgå i förtid, dock tidigast vid 61 års ålder. Den anställde erhåller då en tjänstetidsreducerad pension som reduceras proportionellt i förhållande till hur lång tid som kvarstår fram till ordinarie tidpunkt för pensionering.

Särskild barnpension och särskild efterlevandepension är två ytterligare förmåner som skiljer BTP-planen från ITP-planen. Barn under 21 år tillerkänns särskild barnpension. Pensionsförmånen beräknas på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp och grundbeloppet är 16 procent av den pensionsmedförande lönen. Om den anställde avlider före 65 års ålder är efterlevande make berättigad till särskild efterlevandepension. Sambo jämställs med make. Ersättningen uppgår till 20 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Någon hänsyn till tjänstetid tas inte. Pensionsförmånen utbetalas till dess att den efterlevande fyller 65 år, dock alltid i minst 5 år.

Enligt BTP-planen kan sambo vara förmånstagare såvitt avser familjepensionen, dock enbart för pensionsrätt som intjänats från och med år 1997.

*PTP-planen*

Läkare, tandläkare och tandtekniker som är anställda i Praktikertjänst AB omfattas av Pensionsplan för i Praktikertjänst AB anställda läkare, tandläkare m.fl. (PTP-planen) Avtalet är ingånget mellan Praktikertjänst AB och Läkareförbundet, Tandläkareförbundet m.fl.

I PTP-planen tryggas pensionsförmånerna via en kombination av försäkring och avsättning till pensionsstiftelse. Efterlevande- och sjukpensionen tryggas via försäkring och ålderspensionen tryggas genom avsättning till den egna pensionsstiftelsen. Även kontoavsättning kan förekomma.

PTP-planen har stora likheter med ITP-planen men vissa avvikelser finns. Pensionsåldern är i regel 63 år om inte annat avtalats. Från 63 års ålder till 65 års ålder utges ålderspension med 65 procent av den pensionsgrundande lönen upp till 20 inkomstbasbelopp. För lön över 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utges pension med 32,5 procent. Från 65 års ålder överensstämmer pensionsförmånerna med ITP-planen. För full pensionsförmån krävs endast en beräknad tjänstetid om 240 månader, dvs. 20 år. Löneförändringar ligger i sin helhet till grund för avgifter och förmåner.

Andra skillnader mellan ITP-planen och PTP-planen är att familjeskydd om två inkomstbasbelopp ingår utan avgift för den enskilde och att sjukförmånerna är extra förmånliga. I PTP-planen ingår också en försörjningsränta som är utformad som en temporär tidsbegränsad efterlevandepension som kan utges under tolv års tid.

*Anställda på tidningsföretag m.m.*

De anställda på tidningsföretag är ett exempel på personal som omfattas av en pensionsplan som inte helt överensstämmer med den traditionella ITP-planen. Pensionsplanen har ingåtts mellan Tidningsutgivarna (TU) och Journalistförbundet, HTF m.fl. Pensionsplanen skiljer sig från den traditionella ITP-planen genom att den redaktionella personalen börjar tjäna in ålderspension från 25 års ålder. För de företag som har tecknat försäkring i Pressens pensionskassa (PP) finns vissa ytterligare skillnader.

Ett ytterligare exempel på en pensionsplan som kan betecknas som en ITP-liknande plan är den pensionsplan som gäller för anställda i flygbranschen. Avtalet är ingånget mellan Svensk Handel och Flygbranschens Arbetsgivarförbund samt Svensk Pilotförening, HTF och Ledarna. Avvikelse såvitt avser avtalsinnehållet är att piloternas pensionsålder är 60 år. Piloter som är anställda i SAS omfattas av ett eget kollektivavtal och det innehåller ytterligare skillnader jämfört med den traditionella ITP-planen. Pensionsplanen för administrativ personal och kabinpersonal är helt likvärdig med den traditionella ITP-planen med undantag för kabinpersonal hos SAS, vars pensionsålder är 60 år.

Studiecirkelledare som är anställda i folkbildningsföretag omfattas av en pensionsplan som har ingåtts mellan Folkbildningsförbundet och Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd och Svenska Teaterförbundet. Avtalet innehåller inga avvikelser från den traditionella ITP-planen med undantag för personal som arbetar mindre än 16 timmar per vecka.

### **Pensionsplaner med samma avtalsparter men annat avtalsinnehåll**

#### *Försäkringsplanen (FTP-planen)*

Anställda i försäkringsbolag omfattas av en pensionsplan som benämns Pensionsplan för försäkringsbranschen, allmänt kallad försäkringsplanen (FTP-planen). Avtalet är ingånget mellan Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO) och Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF) samt Jusek.

Pensionsutfästelserna enligt FTP-planen tryggas antingen via försäkring eller genom avsättning till pensionsstiftelse. Försäkringsbranschen har en egen pensionskassa – Försäkringsbranschens Pensionskassa - försäkringsförening (FPK). Flera stora försäkringsbolag, såsom Skandia och SEB Trygg Liv, har egna pensionsstiftelser.

FTP-planen är mycket lik ITP-planen men vissa avvikelser finns mellan de båda planerna. En skillnad är att familjeskyddet gäller för alla anställda från 18 års ålder och betalas av arbetsgivaren. Försäkringsbeloppet uppgår till två förhöjda prisbasbelopp. Vidare innehåller FTP-planen en barnpensionsförmån för barn upp till

20 år. Barnpensionen utbetalas med 16 procent av den pensionsmedförande lönen upp till högst 7,5 förhöjda prisbasbelopp.

Ersättningsnivån för ålderspension från och med 65 års ålder är överensstämmande för de båda planerna med undantag för att FTP-planen tillämpar det förhöjda prisbasbeloppet för lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp till skillnad mot ITP-planen som använder sig av inkomstbasbelopp. Ett skiljeförfarande pågår för närvarande mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och FTF och det är inte osannolikt att inkomstbasbeloppet införs även i FTP-planen.

För försäkringstjänstemän som slutar sin anställning i förtid, dock tidigast vid 62 års ålder, är FTP-planens ålderspensionsförmåner mera fördelaktiga än de i ITP-planen. För lön upp till 7,5 förhöjt prisbasbelopp motsvaras pensionsförmånen av 65 procent av den pensionsmedförande lönen. För lön från 7,5 förhöjda prisbasbelopp upp till 20 prisbasbelopp utgör pensionsförmånen också 65 procent av den pensionsmedförande lönen och för lönenivåer upp till 30 prisbasbelopp är pensionsförmånen 35 procent. Från den framräknade pensionsförmånen ger det förtida uttaget en reduktion på pensionen livsvarigt. För pension under 7,5 basbelopp sker däremot inte en reduktion av pension efter 65 år vid förtida uttag.

ITP-planens bestämmelser om lönekapning gäller inte i FTP-planen men däremot tillämpas föreskrifterna om sextiotalsreduktion. Ålders- och familjepension samt ITPK börjar tjänas in från 25 års ålder till skillnad mot 28 års ålder enligt ITP-planen.

Enligt FTP-planen är även sambo berättigad att uppbära familjepension på lönedel över 7,5 förhöjda prisbasbelopp. För att vara berättigad till familjepension enligt ITP-planen krävs däremot att den efterlevande var gift eller registrerad partner till den avlidne. FTP-planen uppställer vidare ett krav på att änkepension skall delas mellan änka och eventuell frånskild make såvida underhållsbidrag har tillerkänts den frånskilda maken.

### *Övriga pensionsplaner*

Ett pensionsavtal för sjöbefäl har ingåtts mellan Sjöfartens Arbetsgivarförbund och Sveriges Fartygsbefälsförening och Sjöbefälsförbundet. Pensionsplanen skiljer sig från den traditionella ITP-planen genom att pensionsåldern är 60 år.

Anställda på TeliaSonera AB omfattas av en pensionsplan som har ingåtts mellan Almega och Facket för Service och kommunikation (SEKO), Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF), Ledarna och Civilingenjörsförbundet (CF). Pensionsplanen avviker från ITP-planen såvitt avser familjepensionsförmånerna i form av annan personkrets och ålder samt högre förmånsnivå avseende sjukpensionerna. Nivåer för s.k. avgångspension är inskrivna i kollektivavtalet och det finns vidare vissa skillnader såvitt avser beräkningen av den pensionsmedförande lönen. Pensionsplanen omfattar både tjänstemän och arbetare.

Anställda på Vattenfall AB omfattas av en pensionsplan som har ingåtts mellan Energiföretagens Arbetsgivarförening och SEKO, SIF, Ledarna och CF. Avtalet omfattar all personal och avviker från ITP-planen såvitt avser sjukpensionen där avtalet medger en högre förmånsnivå. Nivåer för avgångspension finns inskrivna i avtalet och den pensionsmedförande lönen beräknas inte på samma sätt som i den traditionella ITP-planen.

Svenskt Näringsliv och PTK har ingått ett pensionsavtal för anställda i bemanningsföretag och för personliga assistenter. Pensionsplanen har anpassats till de särskilda förhållanden som gäller för dessa grupper och skiljer sig från ITP-planen såvitt avser lön, tjänstetid och arbetstid.

### **Pensionsplaner med samma avtalsinnehåll men andra avtalsparter**

Anställda inom Sveriges Radio-koncernen omfattas av ett pensionsavtal som till sitt innehåll är helt överensstämmande med den traditionella ITP-planen men som har ingåtts mellan Sveriges Radios Arbetsgivarorganisation (SRAO) och SIF, Journalistförbundet m.fl.

Anställda i privata fastighetsbolag som är anslutna till Fastigo AB, som är en arbetsgivarorganisation inom fastighetsbranschen, omfattas av ett pensionsavtal som till sitt innehåll är helt



överensstämmande med ITP-planen. Om det däremot handlar om ett kommunalt eller kooperativt fastighetsbolag tillämpas i stället det kommunala pensionsavtalet eller KTP-avtalet.

## **Pensionsavtal för anställda inom Kooperationen**

### **Inledning**

Olika pensionsavtal gäller för anställda i Kooperationen beroende på avtalsområde. Kollektivanställda arbetare inom Kooperationen omfattas av en pensionsplan som benämns Kooperationens avtalspension (KAP) medan tjänstemän som är anställda inom Kooperationen omfattas av pensionsplanen Kooperationens tilläggs pension, den s.k. KTP-planen.

### **Kooperationens avtalspension (KAP)**

Kollektivanställda arbetare inom Kooperationen omfattas av pensionsplanen Kooperationens avtalspension (KAP). Avtalet är ingånget mellan KFO och LO. Pensionsplanen administreras av KP Pension & Försäkring.

Avtalet är i stort sett helt överensstämmande med den pensionsplan som gäller för privatanställda arbetare enligt Avtalspension SAF-LO såvitt avser förmåner och ersättningsnivåer. En skillnad är att pensionsplanen för de kollektivanställda arbetarna inom Kooperationen automatiskt omfattas av ett generellt familjeskydd med en skyddsnivå om två förhöjda prisbasbelopp. Kostnaden för familjeskyddet tas från överskottsmedel och innebär att pensionskapitalets storlek inte påverkas, vilket blir följden om en privatanställd arbetare som omfattas av pensionsplanen Avtalspension SAF-LO tecknar ett familjeskydd.

### **Kooperationens tilläggs pension (KTP)**

Tjänstemän som är anställda inom Kooperationen omfattas av en pensionsplan som benämns Avtal om plan för Kooperationens tilläggs pension för tjänstemän och arbetsledare (KTP). Avtalet är ingånget mellan Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO)

och Privattjänstemannakartellen (PTK) respektive KFO och Handelsanställdas förbund (Handels).

För anställda i Kooperationens försäkringsbolag, t.ex. Folksam och KP Pension & Försäkring, har det ingåtts ett särskilt avtal om tilläggspension. Avtalet är i stort sett överensstämmande med den pensionsplan som gäller för övriga försäkringsbranschen, den s.k. FTP-planen. Avtalet benämns Avtal om plan för Kooperationens tilläggspension för tjänstemän och arbetsledare och har ingåtts mellan KFO och Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF).

Anställda inom folkrörelsen och fackföreningsrörelsen, dvs. personer som är anställda i Socialdemokratiska Arbetarepartiet, Vänsterpartiet, fackföreningar med anknytning till folkrörelsen, Folkets Hus, folkhögskolor och företag som har anknytning till folkrörelsen, omfattas av pensionsplanen Avtal om plan för Kooperationens tilläggspension för tjänstemän och kontorister. Avtalet är ingånget mellan Arbetarrörelsens förhandlingsorganisation (AFO) och Handels. Personal som arbetar inom Arbetarnas bildningsförbund (ABF) omfattas av ett separat avtal som är ingånget mellan Arbetarnas bildningsförbunds Förhandlingsorganisation (ABFF) och Handels. De båda avtalen är likalydande och bygger i stort sett på KTP-planen. Administrationen kring pensionsplanerna sköts av KP Pension & Försäkring.

KTP-planen är i huvudsak helt överensstämmande med ITP-planen med några undantag. Tjänstemännen inom Kooperationen omfattas automatiskt av familjeskyddet och försäkringsskyddet behöver inte kompletteras i det avseendet av den enskilde, vilket är fallet för de tjänstemän som omfattas av ITP-planen. Försäkringsskyddet utgör två förhöjda prisbasbelopp och utbetalning sker under fem års tid

En annan skillnad mellan de båda planerna är att KTP-planens "tiotaggarlösning" inkluderar premiebefrielseförsäkring utan extra kostnad för den enskilde samt att den försäkrade vid förtida avgång vid 62 års ålder får försäkringen slutbetald.

KTP-planens motsvarighet till ITPK i traditionell form upphörde den 31 december 1991 och det intjänade pensionskapitalet nedsattes till fribrev. Numera får den anställde välja KTPK egenpension med eller utan återbetalningsskydd. Arbetsgivarens premie för KTPK är 0,1 procent högre än i ITP-planen. Den förhöjda premien gäller även för anställda i Kooperationens försäkringsbolag.

Som det tidigare nämnts är den pensionsplan som anställda inom folkrörelsen och ABF omfattas av i princip överensstämmande med KTP-planen. Den stora skillnaden är att de anställda inom folkrörelsen under vissa förutsättningar har möjlighet att gå i pension mellan 62 och 65 års ålder, s.k. rörlig pension, och då har rätt att behålla 72,5 procent av sin lön.

## **Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03)**

### **Inledning**

Statsanställd personal samt vissa jämförbara grupper omfattas av Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03). Avtalet är slutet mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna på det statliga avtalsområdet, såsom Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), SEKO och Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) och ersätter de gamla pensionsavtalen PA-74 och PA-91. På grund av övergångsbestämmelser kommer de gamla avtalen ha fortsatt giltighet för vissa äldre arbetstagare. Pensionsplanen administreras av Statens pensionsverk (SPV).

PA 03 kan beskrivas som en i huvudsak avgiftsbestämd plan med förmånsbestämda inslag. Pensionsförmånerna utgörs av avgiftsbestämd pension i form av individuell ålderspension och kompletterande ålderspension samt de förmånsbestämda pensionerna som utgörs av ålderspension, sjukpension, efterlevandepension och s.k. intjänad pension.

I princip är det den anställdes födelseår som är avgörande för vilken pensionsplan som är tillämplig. För att den anställda skall omfattas av PA 03 krävs att vederbörande är född år 1943 eller senare, har fyllt 18 år, inte har uppnått pensionsåldern enligt avtalet vid anställningens början och inte uppbär tjänstepension vid anställningstidpunkten såvida inte arbetsgivaren medgivit det. För de grupper av anställda vars pensionsålder är 60 år krävs att de är födda år 1948 eller senare för att de skall omfattas av PA 03. Även anställda vid affärsverk, dvs. Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Svenska kraftnät omfattas av PA 03. Däremot tillämpas inte PA 03 på personal som är anställd vid de affärsverk som bolagiserades under 1990-talet, såsom t.ex. Vattenfall AB, Sveaskog Förvaltnings AB (f.d. Domänverket), TeliaSonera AB, Posten och

SJ AB. Härutöver är PA 03 bl.a. tillämpligt för vissa icke-statliga anställningar, t.ex. anställda vid vissa stiftelser som finansieras med statliga anslag, Kungliga Hovstaterna samt för personal vid riksdagen och dess myndigheter. Anställda som är födda år 1942 eller tidigare omfattas i stället av pensionsplanen PA-91 med stöd av övergångsbestämmelser.

Pensionsåldern enligt PA 03 är 65 år. Pensionsåldern för flygledare och yrkesofficerare är 60 år och uppnås vid utgången av den månad då 60 års ålder uppnås. Den anställda har dock lagstadgad rätt att kvarstå i tjänst till 67 års ålder. Om den anställda väljer att arbeta till 67 års ålder tjänar vederbörande dock inte in någon ytterligare pensionsrätt eftersom pensionsåldern i PA 03 är 65 år.

PA 03 stadgar att pensionsrätt som har intjänats före den 31 december 2002 omvandlas till fribrev både för arbetstagare som var anställda i staten vid nämnda tidpunkt och för personer som tidigare har varit anställda i staten och som återanställs i staten därefter. Fribrevens belopp är lika med det intjänade pensionskapitalet. Fribreven värdesäkras under den anställdes yrkesverksamma tid genom anknytning till prisbasbeloppets förändring. Detsamma gäller anställd som avgår från sin anställning av annan anledning än att rätt till sjukpension inträder.

Den förmånsbestämda ålderspensionen, sjukpensionen och efterlevandepensionen värdesäkras genom att pensionerna knyts till prisbasbeloppet och räknas om när detta ändras.

Anställd som avgår från sin anställning omfattas av ett efterskydd under tre månaders tid avseende sjukdom och dödsfall, såvida inte arbetstagaren erhållit motsvarande skydd i annan anställning.

PA 03 innehåller övergångsbestämmelser avseende vissa bestämmelser och förmåner i PA-74 såvitt avser vissa yrkesofficerare och i PA-91 avseende de arbetstagare som omfattas av det pensionsavtalet.

### **Avgiftsbestämd ålderspension**

Den avgiftsbestämda ålderspensionen består av två delar; individuell ålderspension och kompletterande ålderspension (KÅPAN).

*Individuell ålderspension*

Individuell ålderspension tjänas in från 23 års ålder till pensionsåldern, som i normalfallet är 65 år. Avgiften, som betalas av arbetsgivaren, uppgår till motsvarande 2,3 procent av den utbetalda lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. Anställda vars pensionsålder är 60 år tillgodoräknas dessutom en engångsavgift i samband med att vederbörande uppnår pensionsåldern.

Den anställde har möjlighet att välja hur pensionskapitalet skall förvaltas och kan därvid välja mellan att placera pengarna i en traditionell pensionsförsäkring eller en fondförsäkring.

Om den enskilde önskar att pensionskapitalet skall placeras i en traditionell pensionsförsäkring finns följande alternativ att välja mellan; Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Arkitekternas Pensionskassa, försäkringsförening, Folksam ömsesidig livförsäkring, Försäkringsföreningen för det statliga området (FSO), Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Pensionsförsäkring AB, Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Nya Livförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Livförsäkringsaktiebolaget Skandia och SPP Livförsäkring AB.

Om den enskilde i stället föredrar att pengarna placeras i en fondförsäkring finns följande bolag att välja mellan; Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Folksam LO Fondförsäkringsaktiebolag, Folksam Fondförsäkringsaktiebolag, Sparliv Livförsäkring AB, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Fondförsäkring AB, Länsförsäkringar Fondliv Försäkringsaktiebolag, Nordea Livförsäkring II Sverige AB, Robur Försäkring AB, Fondförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Skandia Link Livförsäkringsbolag och SPP Liv Fondförsäkring AB.

Det finns inget som hindrar den enskilde från att byta sparform. Det är även möjligt att byta försäkringsgivare men det får ske endast en gång per år. Vid sådant byte av bolag gäller som huvudregel att det ackumulerade pensionskapitalet inte får flyttas med till den nya försäkringsgivaren.

Både den traditionella pensionsförsäkringen och fondförsäkringen kan kompletteras med ett återbetalningsskydd. Tillval av återbetalningsskydd påverkar storleken på den framtida utbetalningen av pensionen. Återbetalningsskyddet innebär att värdet av den individuella ålderspensionen utbetalas till de

efterlevande om den anställda avlider före pensioneringen. Vid ändrade familjeförhållanden är det möjligt att välja till eller att välja bort återbetalningsskyddet. Om den anställda inte har tecknat återbetalningsskydd erhåller de efterlevande arvingarna ingenting utan pengarna tillfaller en gemensam pott för pensionsförsäkrade som valt att inte teckna återbetalningsskydd. Det är endast de som inte har tecknat återbetalningsskydd som får ta del av den gemensamma potten.

Om den anställda inte gör ett aktivt val kommer pensionskapitalet att placeras i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd och förvaltas av FSO.

Några garantier om storleken på det framtida pensionskapitalet kan inte ges utan det är bl.a. beroende av premieinbetalningarna och storleken på dessa, tidpunkten för utbetalningen av pensionen och marknadsutvecklingen.

Den individuella ålderspensionen utbetalas antingen i samband med ordinarie pensionsavgång eller tidigast vid 61 år i samband med förtida uttag. Om avgången sker i pensioneringssyfte tillgodoräknas den enskilde avgift för tid t.o.m. den månad då ordinarie pensionsålder uppnås. Den individuella ålderspensionen utbetalas i form av en livsvarig ålderspension. Vid förtida uttag kan pensionen tas ut som en temporär pension fram till den ordinarie pensionsåldern. Det finns dock vissa begränsningar om hur stor pension som får tas ut.

#### *Kompletterande ålderspension (KÅPAN)*

Kompletterande ålderspension (KÅPAN) utgör den andra delen av den avgiftsbestämda ålderspensionen. KÅPAN förvaltas av FSO och den enskilde har ingen möjlighet att påverka förvaltningen av pensionskapitalet genom egna val.

Avgiften för KÅPAN uppgår till motsvarande 2,0 procent av den utbetalda lönen upp till en årslön om 30 inkomstbasbelopp. Intjänande av KÅPAN sker från 28 års ålder till ordinarie pensionsålder. Arbetstagare kan tillgodoräknas ytterligare avgift under förutsättning att arbetsgivaren efter överenskommelse med de lokala fackliga organisationerna kommit överens om att avstående från lön eller motsvarande förmån i stället skall tillfalla arbetstagaren i form av extra avgift till den kompletterande ålderspensionen.

Kompletterande ålderspension utbetalas vid samma tidpunkt som den individuella ålderspensionen och kan tas ut antingen som en livsvarig pension eller i form av en temporär pension.

### Förmånsbestämd ålderspension

Den förmånsbestämda ålderspensionen består av ålderspension på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp och ålderspension enligt övergångsregler för anställda som är födda 1943–1972.

#### *Förmånsbestämd ålderspension på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp*

I PA 03 finns en förmånsbestämd ålderspension för anställda med årsinkomster över 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionen motsvarar 60 procent av pensionsunderlaget för inkomster från 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp och för inkomster mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp utges 30 procent av pensionsunderlaget.

Den pensionsgrundande lönen består av fast lön oavsett om den har utbetalats eller inte, andra kontanta avlöningsförmåner som har betalats ut med undantag för övertidsersättning och kostnadsersättningar samt naturaförmåner i form av kost eller bostad. Den pensionsgrundande lönen beräknas för helt kalenderår och begränsas till högst 30 inkomstbasbelopp

Pensionsunderlaget beräknas med utgångspunkt för den pensionsgrundande lönen för de fem kalenderåren närmast före avgångsåret. Den pensionsgrundande lönen för de fyra första kalenderåren i femårsperioden räknas om med hjälp av prisbasbeloppet till nivån för det sista året före avgångsåret, dock senast året före det år då arbetstagaren uppnår pensionsåldern. Pensionsunderlaget utgör medeltalet av dessa belopp. Särskilda omräkningsregler finns för arbetstagare som inte kan tillgodoräkna sig fem hela kalenderår. Vid pensionsavgång senare än vid 65 års ålder tjänar den anställde inte någon pensionsrätt och vid beräkningen av pensionsunderlaget är det de fem kalenderåren närmast före det år då arbetstagaren uppnådde pensionsåldern som beaktas.

Förmånsbestämd ålderspension tjänas in från 28 års ålder och som längst till ordinarie pensioneringstidpunkt. För att den anställda skall vara berättigad till full pensionsförmån krävs 30 års statlig tjänstetid med minst 20 procent av heltidstjänstgöring. I sammanhanget kan det understrykas att det däremot inte krävs att den anställdes inkomst under alla tjänsteåren har legat över takbeloppet om 7,5 inkomstbasbelopp för att den anställda skall vara berättigad till nämnda pensionsförmån. Om anställningstiden är kortare reduceras pensionskapitalet proportionellt i förhållande till den samlade tjänstgöringstiden. Som pensionsgrundande tjänstetid tillgodoräknas även tid inom annat tillämpningsområde för statliga pensionsbestämmelser. Arbetstagare som var anställd i staten den 31 december 2002 och som omfattas av PA 03 den 1 januari 2003 får även tillgodoräkna sig tidigare tjänstetid från andra avtalsområden för tiden dessförinnan i enlighet med tidigare pensionsavtal. Den som har varit anställd i staten före den 31 december 2002 och som återanställts efter denna tidpunkt får tillgodoräkna tidigare statlig tid. Förutsättningen för att tid före den 1 januari 2003 skall få tillgodoräknas är att arbetstiden har uppgått till minst 40 procent av heltidstjänstgöring. Som pensionsgrundande tjänstetid räknas vidare ledighet utan lön som varar högst åtta månader. Undantag gäller dock då den anställda är ledig för att inneha annan anställning. Vidare räknas även ledighet för längre tid till följd av sjukdom eller arbetsskada som pensionsgrundande tjänstetid liksom ledighet för vilken havandeskapspenning eller föräldrapenning utgetts.

Storleken på den förmånsbestämda ålderspensionen är beroende av dels den pensionsgrundande lönen de fem sista åren före pensioneringen, dels pensionsgrundande tjänstetid. I förmånsbeloppet inräknas eventuellt förmåner som tjänats in under anställningstid som tillgodoräknats för ålderspensionen. För anställda med 60 års pensionsålder beräknas storleken på pensionen mellan 60 och 65 år enligt särskilda regler.

Förmånsbestämd ålderspension kan tas ut tidigast från 61 års ålder, förutsatt att den anställda då går i pension. Pensionsförmånen beräknas då som om avgång skett vid ordinarie pensionsålder. Reducering för det förtida uttaget beräknas enligt försäkringstekniska grunder. Pensionen kan tas ut antingen som en livsvarig pension eller som en temporär pension fram till det ordinarie pensionstillfället. Vid temporärt uttag uppställs vissa begränsningsregler om hur stor pension som får betalas ut. Den



anställda kan också välja att ta ut pensionen senare genom ett uppskjutet uttag varvid pensionen ökas för varje kalendermånad från 65-årsdagen till den månad då pensionsutbetalningen påbörjas.

Bestämmelser om samordning finns med innebörd att ålderspension som inte är minskad på grund av förtida uttag skall före 65 års ålder minskas med sådan ersättning som utges med stöd av lagen (1962:381) om allmän försäkring avseende samma inkomstförlust. Samordningsreglerna gäller inte för ålderspension från den allmänna försäkringen.

### *Övergångsregler för anställda födda 1943–1972*

PA 03 innehåller övergångsregler för anställda som har färre än 30 år på sig att tjäna in den individuella ålderspensionen som ingår i PA 03. Till följd härav kompletteras den individuella ålderspensionen genom övergångsregler med en förmånsbestämd ålderspension för dem som är födda 1943–1972. Storleken på denna varierar beroende på den anställdes ålder och därmed hur lång yrkesverksam tid som den enskilde har kvar till pensioneringstidpunkten. Av den anledningen är pensionsnivån uttryckt i procent av pensionsunderlaget högre för de anställda som är äldst.

### **Sjukpension**

Sjukpensionsförmåner tjänas inte in på samma sätt som ålderspensionen och storleken på förmånen påverkas därför inte av faktorer som tjänstetid. Förutsättningen för att sjukpension skall betalas ut är att den enskilde är anställd när sjukpensionsfallet inträffar. En person som tidigare har varit anställd i statlig tjänst är inte berättigad till sjukpension enligt PA 03.

En anställd som har beviljats hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad har rätt till sjukpension. Sjukpension utges så länge hel sjukersättning utges fram till pensioneringstidpunkten eller tills den anställda avlider.

Anställd som har en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom är berättigad till tillfällig sjukpension om tidsbegränsad sjukersättning, partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad eller aktivitetsersättning enligt lagen (1962:381) om allmän

försäkring har beviljats. Tillfällig sjukpension utges från samma tidpunkt då den anställde är berättigad till sjukersättning eller aktivitetsersättning. Tillfällig sjukpension utges så länge som den anställde är berättigad till tidsbegränsad sjukersättning, icke tidsbegränsad partiell sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Vid beräkningen av sjukpensionens och den tillfälliga sjukpensionens storlek beaktas inte tjänstetidsfaktorn. För inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp utbetalas sjukpension med 21 procent av pensionsunderlaget. För inkomster från 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utges 81 procent av pensionsunderlaget och för lön mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp utbetalas 40,5 procent.

Om sjukersättning eller aktivitetsersättning har beviljats som en partiell förmån utges tillfällig sjukpension i proportion till den partiella förmånen.

Samordning mellan förmånerna i PA 03 och de lagstadgade socialförsäkringsförmånerna skall ske, varvid sjukpension på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp minskas med livränta enligt lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring eller lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring.

### **Efterlevandepension**

Efterlevandepensionen enligt PA 03 är en riskförsäkring. Efterlevandepensionen kan följaktligen inte tjänas in.

Förutsättningen för att efterlevandepension skall utbetalas till en efterlevande är att den anställde vid dödsfallet antingen omfattades av PA 03 eller uppbar ålders- eller sjukpension enligt avtalet eller ersättning enligt trygghetsavtalet. Efterlevandepensionen är tvådelad och består av en efterlevandepension till make och en särskild efterlevandepension till barn. Om den avlidne inte efterlämnade någon make kommer även den pensionsförmånen att tillfalla arvsberättigade barn.

#### *Efterlevandepension till make*

Efterlevandepension utbetalas till efterlevande make, registrerad partner och sambo. För att sambo skall vara berättigad till efterlevandepension krävs att paret har, har haft eller väntar

gemensamma barn. Om gemensamma barn saknas krävs att paret har varit gifta med varandra. Efterlevandepension utges också till arvsberättigat barn som inte har fyllt 20 år. Med arvsberättigat barn jämställs barn som har mottagits i adoptionssyfte.

Efterlevandepension utges under sex års tid men längst till dess den anställde skulle ha fyllt 75 år. Pensionsförmånen motsvarar 1,2 prisbasbelopp per år. Om den avlidne hade en årsinkomst över 7,5 inkomstbasbelopp utbetalas ytterligare efterlevandepension. Under det första året utgår ett högre belopp än under de resterande åren. För lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utges under det första året efterlevandepension med 45 procent av pensionsunderlaget och under de återstående fem åren utges 30 procent. För lön mellan 20 inkomstbasbelopp och 30 inkomstbasbelopp utbetalas under det första året 22,5 procent av pensionsunderlaget som efterlevandepension och under de resterande fem åren utbetalas 15 procent i pension.

Om det inte finns någon efterlevande make tillfaller efterlevandepensionen arvsberättigat barn. Belopp som är gemensamt för flera barn delas lika mellan dem.

#### *Efterlevandepension till barn*

Efterlevandepension utges till varje arvsberättigat barn till dess barnet fyllt 20 år. Pensionsbeloppet är knutet till den avlidnes årsinkomst. För lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp utges pension med 10 procent av pensionsunderlaget. För lön över 7,5 inkomstbasbelopp upp till 20 inkomstbasbelopp utgör pensionsförmånen 25 procent och för lön över 20 inkomstbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp utbetalas 12,5 procent i efterlevandepension till varje arvsberättigat barn.

#### **Övergångsregler angående kompletterande efterlevandepension enligt PA-91**

I det tidigare pensionsavtalet PA-91 finns en livsvarig efterlevandepension på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp som kallas för kompletterande efterlevandepension. Anställda som har tjänat in sådan pension t.o.m. den 31 december 2002 behåller enligt

övergångsregler den intjänade pensionsrätten i form av ett efterlevandefribrev som räknas om genom anknytning till prisbasbeloppets förändring.

## **Pensionsavtal för arbetstagare i kommuner, landsting m.m. (PFA 98, PFA 01 och PA-KFS)**

### **Inledning**

Anställda i kommuner, landsting, regioner, församlingar, kommunalförbund och kommunala bolag kan omfattas av i huvudsak två olika pensionsavtal; Pensions- och försäkringsavtal 98 (PFA 98) och Pensionsavtal för Kommunala företagens samorganisation (PA-KFS).

Pensionsvalet PV AB är ett dotterbolag till KPA Pensionsförsäkring AB, vilket har till uppgift att administrera kommunal- och landstingsanställdas individuella del i den avgiftsbaserade ålderspensionen inom PFA samt den kompletterande ålderspensionen för anställda i kommunala företag som omfattas av PA-KFS. Vissa kommun och landstingsanställdas individuella del administreras av Electum Pensionstjänst.

År 1998 trädde ett nytt pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommun och landsting – PFA 98 - i kraft, vilket ersatte den tidigare kommunala pensionsöverenskommelsen Pensionsavtal för arbetstagare hos kommuner och landsting (PA-KL). Under år 2001 omförhandlades PFA 98 och parterna kom överens om att PFA 98 med delvis ändrade avtalsvillkor skulle gälla för de landstingsanställda samt att ett nytt PFA 01 skulle gälla för kommunanställda inom Kommunalarbetsförbundets område. För tjänstemannaområdet hos kommuner gäller fortfarande den äldre versionen av PFA. Bestämmelserna i det ändrade PFA 98 och PFA 01 är praktiskt taget helt överensstämmande, varför de båda pensionsavtalen beskrivs i ett sammanhang.

Anställda i kommunala bolag omfattas i huvudsak antingen av PA-KFS eller PFA, men även den privata sektorns pensionsplaner förekommer.

## Justerad version av PFA 98 och PFA 01

Pensionsplanen kan beskrivas som en blandad plan som innehåller både premie- och förmånsbestämda pensionsförmåner. I pensionsplanen ingår ålderspension i form av avgiftsbaserad ålderspension, kompletterande ålderspension, särskild ålderspension, intjänad pensionsrätt per den 31 december 1997 samt efterlevandepension

Personer som är födda år 1938 eller senare och som är anställda hos kommun, landsting, regioner, kommunalförbund och vissa andra arbetsgivare med kommunal anknytning omfattas av PFA. Det föreligger inget krav på omfattning av arbetstid. PFA är alltså även tillämpligt på personer som är anställda hos kommuner och landsting i arbetsmarknadspolitiska åtgärder, deltidsanställda räddningsbefäl, brandförmän och brandmän, personliga assistenter och anhörigvårdare, föreläsare inom kommunal högskola, timanställda teckenspråktolkar och medicine studerande som vikarierar som underläkare.

Det gamla pensionsavtalet PA-KL är alltjämt tillämpligt för anställda som är födda år 1937 eller tidigare samt för vissa ytterligare kategorier enligt övergångsbestämmelser.

### *Pensionsgrundande lön*

Pensionsgrundande lön utgörs av den anställdes månadslön med tillägg av vissa andra ersättningar, såsom t.ex. övertidsersättning, fyllnadslön, tillägg för obekvämt arbetstid, jour- och beredskapstjänstgöring samt avlöningsförstärkning.

Vid sjukdom, föräldraledighet eller ledighet på grund av fackligt förtroendeuppdrag räknas i stället lönebortfallet som pensionsgrundande lön.

### **Avgiftsbaserad ålderspension**

Ålderspensionen består i huvudsak av en avgiftsbaserad ålderspensionsdel. Ålderspensionen är i sin helhet avgiftsbestämd för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp medan pensionen för lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp är såväl avgifts- som förmånsbestämd. Hela den avgiftsbestämda delen i PFA är sedan år 2003 individuell och den enskilde arbetstagaren kan själv välja hur pensionskapitalet skall förvaltas.

Storleken på den avgiftsbestämda ålderspensionen är beroende på den pensionsgrundande lönen samt de pensionsavgifter som tillgodoräknats den enskilde.

Från månaden efter det att den anställde har fyllt 21 år betalar arbetsgivaren in pensionsavgifter. För tjänstemannaområdet hos kommuner gäller i stället 28 år. Hela avgiften avsätts till en individuell del som den enskilde själv har möjlighet att välja förvaltning för. För lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp avsätter arbetsgivaren en avgift som varierar mellan 3,5 procent och 4,5 procent beroende på vilket avtalsområde den enskilde hör till. För lön över 7,5 inkomstbasbelopp avsätter arbetsgivaren en avgift som varierar mellan 1,1 och 2,1 procent.

Den enskilde har möjlighet att välja hur den individuella delen av pensionskapitalet skall förvaltas och kan därvid välja mellan att placera pengarna i en traditionell pensionsförsäkring eller i en fondförsäkring.

Om den enskilde väljer att placera pensionskapitalet i en traditionell pensionsförsäkring finns följande alternativ att välja mellan: Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Folksam ömsesidig livförsäkring, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Pensionsförsäkring AB, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag, Nya Livförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Livförsäkringsaktiebolaget Skandia och SPP Livförsäkring AB. Arkitekter har även möjlighet att välja att placera pensionskapitalet i Arkitekternas Pensionskassa, försäkringsförening.

Om den enskilde i stället väljer att placera pengarna i en fondförsäkring finns följande bolag att välja mellan; Arbetsmarknadsförsäkringar, pensionsförsäkringsaktiebolag, Carlson Fonder och Läraryfonder (bifirma till Skandia Link Livförsäkringsaktiebolag), Folksam-LO Fondförsäkringsaktiebolag, Folksam Fondförsäkringsaktiebolag, Handelsbanken Liv Försäkringsaktiebolag, KPA Fondförsäkring AB, Länsförsäkringar Fondliv Försäkringsaktiebolag, Nordea Livförsäkring I Sverige AB, Robur Försäkring AB, Fondförsäkringsaktiebolaget SEB Trygg Liv, Skandia Link Livförsäkringsaktiebolag, SPP Liv Fondförsäkring AB och Sparliv Livförsäkring AB.

Det finns inget som hindrar den enskilde från att byta sparform. Det är även möjligt att byta försäkringsgivare.

Både den traditionella pensionsförsäkringen och fondförsäkringen kan kompletteras med ett återbetalningsskydd.

Tillval av återbetalningsskydd påverkar storleken på den framtida pensionsutbetalningen. Återbetalningsskyddet innebär att värdet av de inbetalda pensionspremierna utbetalas till de efterlevande om den anställda avlider före pensionstillfället. Om den anställda avlider före pensioneringen betalas värdet av pensionskapitalet ut till de anhöriga under fem års tid. Om den anställda avlider efter pensioneringen utbetalas pensionskapitalets återstående värde under högst 20 års tid från pensioneringen. Förmånstagare är i första hand make, registrerad partner eller sambo och i andra hand egna barn oavsett ålder. Det är möjligt att genom ett särskilt förordnande ändra ordningen på kretsen av förmånstagare. Vid ändrade familjeförhållanden är det möjligt att utan hälsoprövning välja att kombinera ålderspensionen med ett återbetalningsskydd. Förutsättningen är att tillvalet görs inom 12 månader efter de förändrade familjeförhållandena. I övriga fall är hälsokrav en förutsättning för att ålderspensionsförmånen i efterhand skall få kompletteras med ett återbetalningsskydd.

Det finns även möjlighet att komplettera ålderspensionen med ett familjeskydd. Familjeskyddet innebär att ett visst fastställt belopp kommer att utbetalas till de anhöriga för det fall att den anställda avlider före försäkringstidens slut. Kostnaden för familjeskyddet dras från pensionsavgiften.

För de som avstår från att välja kommer den individuella delen av pensionskapitalet att placeras i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd hos KPA Pensionsförsäkring AB.

Några garantier för storleken på den framtida pensionsutbetalningen kan inte ges utan pensionen beror på omfattningen av det sparade kapitalet, avkastningen och storleken på de administrationskostnader som försäkringsgivaren tar ut.

Summan av den del av de årliga tillgodoräknade pensionsavgifterna som inte är individuell del utgör pensionsbehållningen. Pensionsbehållningen värdesäkras genom att beloppet räknas upp med statslåneräntan.

Vid pensioneringen räknas den totala pensionsbehållningen om till en livsvarig ålderspension. Ålderspensionen betalas tidigast ut från och med 61 års ålder och kan senast tas ut från och med 67 års ålder. Den enskilde har möjlighet att ta ut partiell pension om vederbörande avgår från en del av sin anställning eller tillträder en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad. Vid pensioneringen räknas det totala pensionskapitalet om till en livsvarig

ålderspension. Under utbetalningstiden värdesäkras ålderspensionen genom anknytning till prisbasbeloppet.

Anställda som omfattas av PFA 01 har sedan år 2004 möjlighet att växla lön till högre pensionsavgift eller pensionsavgift till högre lön. Växlingen görs i intervaller om 0,5 procentenheter inom ett intervall på 3–6 procent i pensionsavgift beräknad på inkomster som understiger 7,5 inkomstbasbelopp.

Den avgiftsbaserade ålderspensionen kompletteras med en avgiftsbefrielseförsäkring som betalas av arbetsgivaren. Om den anställda blir sjuk och uppbär ersättning från avtalsgruppförsäkringen, sjukersättning eller arbetsskadeliivranta betalas ålderspensionsavgiften via försäkringen.

### Kompletterande ålderspension

Den kompletterande ålderspensionen är en förmånsbestämd pensionsförmån och pensionens storlek bestäms i förhållande till medellönen under ett antal år i anslutning till avgången. Hänsyn tas också till den pensionsgrundande tiden.

Den kompletterande ålderspensionen betalas ut på lönedelar över 7,5 förhöjda prisbasbelopp. Pensionens storlek påverkas av årsmedelpoäng, tidsfaktor och prisbasbelopp.

Årspoäng beräknas för varje år som den anställda har haft en pensionsgrundande lön. Årspoängen erhålls genom att den pensionsgrundande lönen divideras med inkomstårets förhöjda prisbasbelopp. Årsmedelpoängen motsvarar medelvärdet av de fem högsta årspoängen under de sju år som föregår året före avgångsåret. För att kompletterande ålderspension skall betalas ut krävs det att den anställdes pensionsgrundande lön visst år överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionens storlek beräknas med hänsyn till årsmedelpoängen och den pensionsgrundande tiden.

Pensionsgrundande tid motsvaras av den tid som den anställda har tillgodoräknats pensionsavgifter enligt PFA från och med 28 års ålder. Tid före 1998 beaktas inte. Den pensionsgrundande tiden divideras därefter med samma tid utökad med den eventuella kalendertid som återstår från avgången till och med månaden före ordinarie pensionsålder, dock minst 30 år. Resultatet utgörs av tidsfaktorn. Om den anställda avgår efter 61 års ålder tillgodoräknas även den återstående tiden fram till 65 år. För full



kompletterande ålderspension krävs att tidsfaktorn är 1,000. Reduktion av pensionen sker annars i motsvarande grad.

Storleken av den kompletterande ålderspensionen är beroende av årsmedelpoängen, tidsfaktorn och prisbasbeloppet. Vid förtida uttag reduceras pensionen och vid uppskjutet uttag ökas pensionsbeloppet. Vid beräkningen av storleken på den kompletterande ålderspensionen multipliceras årsmedelpoängen inom skiktet 7,5–20 årsmedelpoäng med 62,50 procent av prisbasbeloppet och årsmedelpoängen inom skiktet 20–30 årsmedelpoäng multipliceras med 31,25 procent av prisbasbeloppet.

Den kompletterande ålderspensionen värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppet.

### Särskild ålderspension före 65 års ålder

Anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka omfattas av bestämmelserna om särskild ålderspension före 65 års ålder. Reglerna gäller dock inte för deltidsanställda räddningsbefäl, brandförmän och brandmän. Övergångsregler möjliggör för en arbetsgivare att även låta vissa andra grupper av arbetstagare omfattas av reglerna om särskild ålderspension.

Särskild ålderspension är en förmånsbestämd pensionsförmån som beräknas med hänsyn till årsmedelpoängen. Hänsyn till tidsfaktorn tas dock inte. Vid beräkningen av storleken på den särskilda ålderspensionen multipliceras årsmedelpoängen inom skiktet 0–7,5 årsmedelpoäng med 73,5 procent. Inom skiktet 7,5–20 årsmedelpoäng multipliceras årsmedelpoängen med 62,50 procent och inom skiktet 20–30 årsmedelpoäng multipliceras årsmedelpoängen med 31,25 procent.

Den särskilda ålderspensionen värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppet. Samordning sker med sjukersättning och, om inte arbetsgivaren beslutar annat, med förvärvsinkomst.

Arbetsgivaren fortsätter att tillgodoräkna den anställdes pensionsavgift avseende avgiftsbaserad ålderspension under den tid särskild ålderspension utbetalas.

Särskild ålderspension utges till anställd som på arbetsgivarens begäran avgår tidigast vid 61 års ålder eller som på egen begäran avgår vid 58 års ålder. För att den anställda skall kunna avgå vid

58 års ålder krävs att vederbörande har tillhört räddningstjänsten under minst 30 år, varav 25 år i uttryckningsstyrka.

### **Intjänad pensionsrätt den 31 december 1997**

För anställda som den 31 december 1997 omfattades av pensionsavtalet PA-KL och som därefter omfattades av pensionsbestämmelserna i PFA gäller särskilda bestämmelser om intjänad pensionsrätt enligt det tidigare pensionsavtalet. Förutom att pensionsrätt hos den aktuella arbetsgivaren beaktas vid fastställande av intjänad pensionsrätt per den 31 december 1997 så beaktas också pensionsrätt hos tidigare kommunal arbetsgivare. Intjänad pensionsrätt hos tidigare privata och statliga arbetsgivare inräknas däremot inte utan utbetalas separat.

Intjänad pensionsrätt per den 31 december 1997 kan utges tidigast från 61 års ålder och senast från 67 års ålder eller vid senare avgång månaden efter det att den anställde slutat sin anställning. Intjänad pensionsrätt måste tas ut tillsammans med den avgiftsbaserade ålderspensionen, utom individuell del, och eventuell kompletterande ålderspension.

Den intjänade pensionsrätten värdesäkras för tid före utbetalningen genom att pensionen knyts till inkomstbasbeloppet och från och med att pensionen börjar utbetalas värdesäkras den genom anknytning till prisbasbeloppet.

### **Efterlevandepension**

Efterlevandepension enligt PFA utgörs av efterlevandepension till vuxen, barnpension och kompletterande änkepension enligt övergångsregler. Efterlevandepensionsförmånerna är förmånsbestämda och utges oberoende av varandra. Förmånerna är s.k. nettoförmåner och påverkas inte av lagstadgade förmåner som den anställde kan uppbära.

För att den anhöriga skall vara berättigad till efterlevandepension krävs att den avlidne var anställd inom det kommunala området då vederbörande avled, att arbetstagaren hade rätt till särskild ålderspension, att arbetstagaren uppbar sjukersättning enligt avtalsgruppförsäkringen eller att arbetstagaren avled inom sex månader efter det att anställningen upphört.

Efterlevandepensionsförmånerna beräknas med hänsyn till årsmedelpoängen. Den tjänstepensionsgrundande tiden beaktas endast vid beräkningen av kompletterande änkepension. Som pensionsgrundande tid räknas den tid som den avlidne tillgodoräknats pensionsavgifter enligt PFA och det tidigare pensionsavtalet PA-KL. Om änkan är född år 1945 eller senare tillgodoräknas tid längst till och med utgången av år 1998. Tidsfaktorn räknas fram genom att den pensionsgrundande tiden därefter divideras med talet 30.

Efterlevandepension värdesäkras genom anknytning till prisbasbeloppet.

#### *Efterlevandepension till vuxen*

Efterlevandepension kan utbetalas till make, registrerad partner samt sambo i vissa fall.

Storleken på efterlevandepensionen påverkas av årsmedelpoängen och prisbasbeloppet. Årsmedelpoängen inom skiktet 0–20 årsmedelpoäng multipliceras med 15 procent och inom skiktet 20–30 multipliceras årsmedelpoängen med 7,5 procent.

Efterlevandepension utges i högst fem års tid. Pensionsförmånen upphör om den efterlevande gifter om sig, sammanbor med person som han eller hon tidigare varit gift med eller har eller har haft barn med.

#### *Kompletterande änkepension enligt övergångsregler*

Kompletterande änkepension utbetalas efter avliden vars lön översteg 7,5 förhöjda prisbasbelopp. För att pensionsförmånen skall utges krävs att den avlidne från och med den 31 december 1989 och därefter fortlöpande fram till dödsfallet omfattades av bestämmelserna i pensionsavtalen PA-KL och PFA. Vidare krävs att den efterlevande änkan har rätt till änke-ATP enligt övergångsbestämmelserna i lagen (1962:381) om allmän försäkring. Storleken på den kompletterande änkepensionen påverkas av årsmedelpoängen och prisbasbeloppet. Årsmedelpoängen inom skiktet 7,5–20 multipliceras med 24 procent och inom skiktet 20–30 multipliceras årsmedelpoängen med 12 procent.

Kompletterande änkepension utbetalas under samma tid som änke-ATP utges om änkan är född före år 1945. Om änkan är yngre utbetalas pensionsbeloppet som längst fram till 65 års ålder. Kompletterande änkepension kan utges samtidigt som efterlevandepensionsförmånen till vuxen utges.

### *Barnpension*

Barnpension kan utges till den avlidnes biologiska barn, adoptivbarn och utländska barn som den avlidne tagit om hand för att adoptera.

Storleken på barnpensionen påverkas av årsmedelpoängen och prisbasbeloppet. Årsmedelpoängen inom skiktet 0–7,5 multipliceras med 10 procent och inom skiktet 7,5–20 multipliceras årsmedelpoängen med 28 procent. Inom skiktet 20–30 multipliceras årsmedelpoängen med 14 procent. Om flera barn har rätt till pension höjs de framräknade beloppen med särskilt angivna beräkningsfaktorer.

Barnpension betalas ut tills barnet fyller 18 år. Om barnet studerar kan pensionsutbetalningen förlängas till dess barnet fyller 20 år.

### **PA-KFS**

Kollektivavtal angående pension m.m. (PA-KFS) är ett pensionsavtal som i huvudsak gäller för anställda i kommunala bolag. Avtalet är ingånget mellan Kommunala Företagens Samorganisation (KFS) å ena sidan och Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal), SEKO, Svenska Transportarbetareförbundet, Sveriges Kommunaltjänstemannaförbund (SKTF), Tjänstemannaförbundet (HTF), Ledarna, Vårdförbundet, CF, Civilekonomerna (CR), förtecknade SACO-förbund och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd å andra sidan.

Pensionsförmånerna enligt avtalet består av ålderspension, kompletterande ålderspension, efterlevandepension till vuxen samt barnpension.

PA-KFS är en till stora delar förmånsbestämd pensionsplan med vissa avgiftsbestämda inslag. Pensionsplanen överensstämmer i

stora delar med ITP-planen men har också många likheter med den kommunala pensionsplanen.

En person som har fyllt 18 år och som är anställd enligt kollektivavtal i vilket KFS branschavtal ingår omfattas av pensionsplanen under förutsättning att han inte omfattas av andra tjänstepensionsbestämmelser och vid tillträdet av anställningen inte uppbar sjukersättning som utgör grund för rättighet till hel pensionsförmån från tidigare anställning. Försäkringsskyddet gäller även under tre månaders tid efter att den anställda har slutat sin anställning under förutsättning att arbetstagaren inte erhållit annan anställning med tjänstepensionsrätt. Bestämmelserna om efterskydd är konstruerade på samma sätt som i ITP-planen.

Pensionsåldern i PA-KFS är 65 år men det finns möjlighet att komma överens om en tidigare eller senare pensioneringstidpunkt.

Grunderna för beräkningen av pensionsgrundande tjänstetid kan liknas vid ITP-planen. Årsmedelpoäng och pensionsgrundande lön är i princip helt överensstämmande med beräkningssättet i den kommunala pensionsplanen. Övertidsersättning beaktas dock inte vid fastställandet av den pensionsgrundande lönen, vilket även gäller enligt ITP-planen.

Ålderspensionen i PA-KFS är förmånsbestämd och ersättningsnivåerna överensstämmer med ITP-planen.

Arbetsgivaren väljer om förmånerna i planen skall tryggas genom försäkring, kontoföring med kreditförsäkring eller genom pensionsstiftelse. De försäkringsbolag som arbetsgivaren för närvarande har att välja mellan är KPA Livförsäkring AB, Livförsäkringsaktiebolaget Skandia, SPP Livförsäkring AB och Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag. I likhet med ITP-planen innehåller PA-KFS en alternativregel för arbetstagare vars årsmedelpoäng överstiger 10, s.k. tiotaggarlösning.

Den kompletterande ålderspensionen i PA-KFS kan jämföras med ITPK i ITP-planen. Den kompletterande ålderspensionen är avgiftsbestämd och tjänas in från 28 års ålder till 65 år. Avgiften motsvarar 1,5 procent av den aktuella årsmedelpoängen multiplicerat med prisbasbeloppet.

Den anställda har möjlighet att välja hur pensionskapitalet skall förvaltas och kan därvid välja mellan att placera pengarna i en traditionell pensionsförsäkring eller en fondförsäkring.

Om den enskilde önskar att pensionskapitalet skall placeras i en traditionell pensionsförsäkring finns följande alternativ att välja mellan; Folksam ömsesidig livförsäkring, KPA Pensionsförsäkring AB,

Länsförsäkringar Liv Försäkringsaktiebolag, Livförsäkringsaktiebolaget Skandia och SPP Livförsäkring AB.

Om den enskilde i stället föredrar att pengarna placeras i en fondförsäkring finns följande bolag att välja mellan; Folksam LO Fondförsäkringsaktiebolag, Folksam Fondförsäkringsaktiebolag, Länsförsäkringar Fondliv Försäkringsaktiebolag, Robur Försäkring AB och SPP Liv Fondförsäkring AB.

Både efterlevandepensionsförmånen till vuxna och barnpensionen är helt likalydande med motsvarande förmåner i den kommunala pensionsplanen med undantag för att det finns en alternativregel för anställda som har en årsmedelpoäng som överstiger 10.

Bestämmelserna om fribrev i PA-KFS överensstämmer med motsvarande bestämmelser i ITP-planen och värdesäkring genom anknytning till prisbasbeloppet är inskriven i pensionsplanen.