

The background features a grayscale image of a document with a grid and a jagged line graph. A teal-colored overlay covers the bottom-left portion of the image. The DNB logo is positioned in the top right corner.

DNB

# Nye regler om aldersgrenser i AML - betydning for tjenstepensjon

PENSJONSFORUM

28. August 2015

# Tema

---

- Nytt regelverk
- Konsekvenser og produktløsninger som tilbys
- Litt statistikk

# Tema

---

- **Nytt regelverk**
- Konsekvenser og produktløsninger som tilbys
- Litt statistikk

# Nye regler – Aldersgrenser

---

- Arbeidsmiljølovens 70-årsgrense heves til 72 år (...kan bringes til opphør)
  - Ingen overgangsregel
- Bedriftsinterne aldersgrenser kan ikke settes lavere enn 70 år
  - Arbeidsgiver skal drøfte lavere aldersgrense enn 72 år med de tillitsvalgte.
- Rettspraksis ifm bedriftsintern aldersgrense videreføres og lovfestes
  - Krav til kjennskap
  - Konsekvent praktisering
  - Tilfredsstillende tjenestepensjonsordning

# Unntak og overgangsbestemmelser

---

- Unntak:

- Noen muligheter for å ha lavere bedriftsintern aldersgrense enn 70 år
  - *Lavere aldersgrense kan fastsettes der det er nødvendig av hensyn til helse eller sikkerhet*
  - Piloter / Offshore ?

- Overgangsbestemmelser bedriftsinterne aldersgrenser

- Skal i første omgang **ikke** gjelde statlig og kommunal sektor
  - Skal utredes nærmere
- Dagens bedriftsinterne aldersgrenser kan bestå inntil evt tariffavtale utløper
- Dagens bedriftsinterne aldersgrenser kan beholdes i inntil ett år etter loven er trådt i kraft (dvs 1.7.2016)

# Bedriftsintern aldersgrense

- Flere rettsaker har satt fokus på lovligheten og praksis ifm bruk av bedriftsinterne aldersgrenser.
- «Gjensidigedommen»:
  - Bedriftsintern aldersgrense på 67 år er ikke i strid med regler om aldersdiskriminering dersom:
    - Aldersgrensen er allment kjent blant de ansatt
    - Konsekvent praksis
    - Kombinert med en tilfredsstillende pensjonsordning



## NRK vant pensjonsstrid

Tingretten snudde om på Likestillingsnemdas avgjørelse om å la Steinar Mediaas fortsette.

[Etter NRK](#)

### Vant over aldersgrensen

Lagmannsretten mener Sparebank 1 Forsikring ikke ga de ansatte tydelig nok beskjed om at de pliktet å slutte i jobben når de fylte 67 år

**Må rydde pulten etter Høyesterett-dom**  
68 år gamle Karin Haare Johansen er for gammel til å jobbe, mener Høyesterett.

# Tema

---

- Nytt regelverk
- **Konsekvenser og produktløsninger som tilbys**
- Litt statistikk

# Mulige konsekvenser

- Flere bedrifter vil innføre bedriftsintern aldersgrense
- Vil flere jobbe utover 67 år og frem til 72 (70) år?
- Flere tilfeller av «uverdige» avganger
  - Økt bruk av oppsigelser/sluttpakker for eldre arbeidstakere?



Trolig har aldri flere seniorer vært i arbeid i Norge. Foto: Ammentorp Photography

Politikk og samfunn Arbeidsliv

**Nordmenn pensjonerer seg senere enn før**

NAV:

- Den nye pensjonsreformen i privat sektor er hovedårsaken til at folk velger å stå lenger i arbeid.
- Forventa pensjoneringsalder ved fylte 50 år var i 2014 62,6 år.



# Hvem vil benytte mulighetene for å jobbe utover 67 år ?



- De som ikke har råd til å gå av før?
- De med god helse?
- De med interessante arbeidsoppgaver?

# Hva med tjenstepensjonsavtalen?

---

- Tjenstepensjonsavtalene (innskuddspensjon eller ytelsespensjon) har man fastsatt en **opptjeningsalder** (normalt) satt til 67 år.
  - LOF § 4-1, 1: Opptjeningsalder kan settes høyere enn 67 år
- Det er i dag fleksibilitet i tjenstepensjonsregelverket ift å jobbe kortere eller lengre enn opptjeningsalderen
  - Mulig å ta ut pensjon fra 62 år
  - Arbeid mellom 67 og 75 år skal gi pensjonsopptjening

# Innskuddspensjonsavtale

---

- Ansatte som fortsetter å jobbe etter 67 år fortsetter opptjeningen i innskuddspensjonsavtalen

# Ytelsespensjonsavtale

---

- Ansatte som har avkortning som følge av manglende tjenestetid, skal ha videre opptjening i ytelsespensjonsavtalen tilsvarende 1/30 per år de jobber utover 67 år.
- Ansatte som har full tjenestetid skal ha videre opptjening (minimum OTP –nivå):
  - I ytelsespensjonsavtalen etter særskilte vilkår
  - I en innskuddspensjonsavtale
  - I en engangsbetalt foretakspensjonsavtale



- For de med full opptjening plikter ikke arbeidsgiver å tilby pensjonsordning utover minimum som følger av OTP
- Kan opprette en ny IP-avtale i bedriften som avviker fra den ordinære

# Endre opptjeningsalder?

---

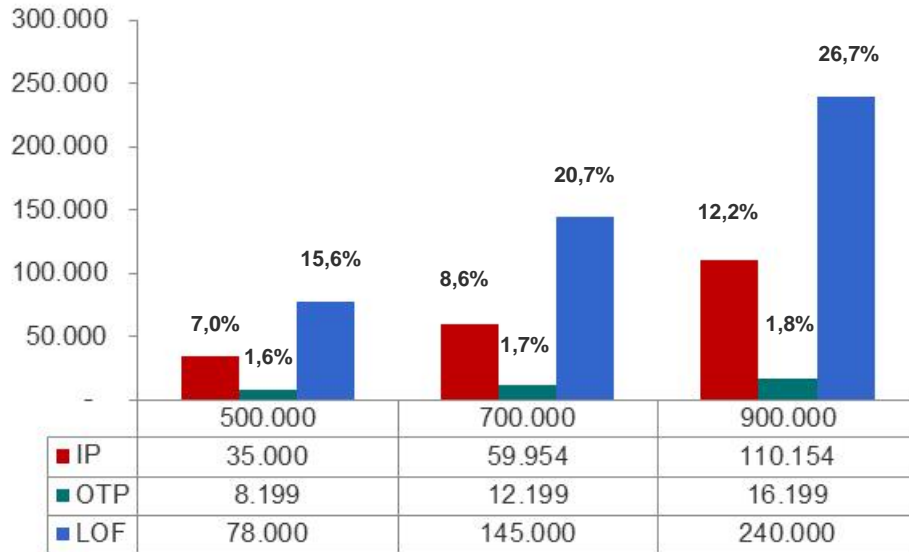
- Det er mulig å endre opptjeningsalder fra 67 til 70 i en ytelsespensjonsavtale
- Dette er ikke noe vi anbefaler!
  - Vil være en forringelse av den gjeldene pensjonsplanen
  - En slik endring vil medføre utstedelse av fripoliser

# Konsekvens for tjenstepensjonsavtalene

---

- Det er ikke nødvendig å gjøre endringer i tjenstepensjonsavtalene som følge av endringene i arbeidsmiljøloven
  - Endring av aldersgrensene i arbeidsmiljøloven har ingen direkte innvirkning på de opptjeningsaldrene som benyttes i tjenstepensjonsavtalene
- Bedrifter med ytelsepensjonsavtaler bør ha et bevist forhold til hvordan videre pensjonsopptjening for medlemmer som ikke har avkortning skal være etter fylte 67 år
  - Videre opptjening i ytelsepensjonsavtalen
  - Vider opptjening i en innskuddspensjonsavtale

# Premienivå tjenstepensjon



- Maks satser IP uten bunnfradrag
- OTP 2% med bunnfradrag
- 30 års opptjening YP  
66 % ordning  
2,5 % lønnsvekst  
Ca. premie siste år før OA

Premie i prosent av lønn angitt over søyler



# Uførepensjon og personalforsikringer

---

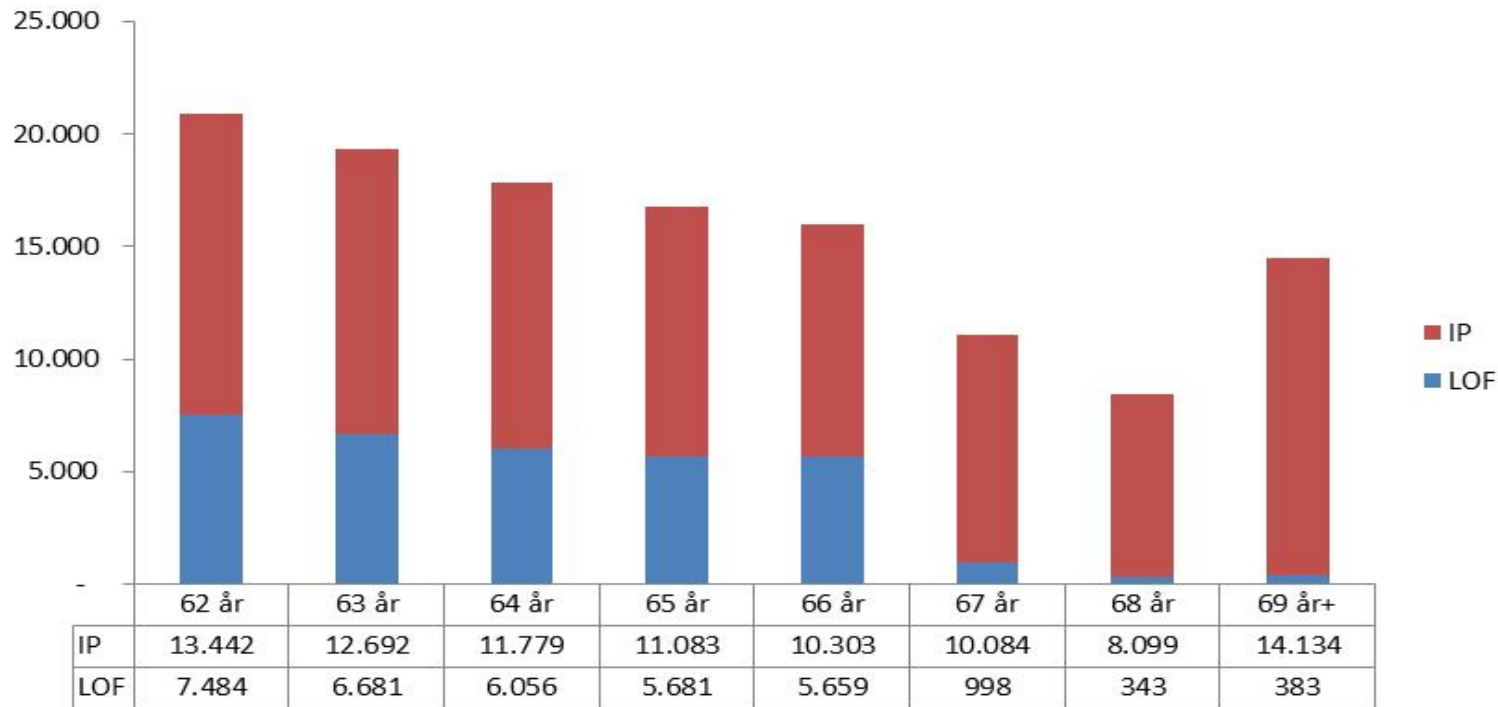
- Uførepensjon endres ikke (67 år). Det samme gjelder utbetalinger fra NAV
- Personalforsikringer
  - Lovpålagte forsikringer (yrkesskade) så lenge ansettelsesforholdet løper
  - Fleksibilitet i andre deknninger hvor selskapene setter defaultløsninger

# Tema

---

- Nytt regelverk
- Konsekvenser og produktløsninger som tilbys
- **Litt statistikk**

# Antall aktive medlemmer fordelt på alder (privat sektor)



# Uttak av alderspensjon ulike aldersgrupper

