Arbejdsmarkedspensioner/ Tjänstepensioner i Norden

– utmaningar i gränsöverskridande situationer

Kurt Keiler

Arbetsmarkadspensioner/tjänstepensioner i Norden

– utmaningar i gränsöverskridande situationer

TemaNord 2011:540

ISBN 978-92-893-2241-6

© Nordiska ministerrådet, Köpenhamn 2011

Denna rapport är utgiven av med finansiellt stöd från Nordiska ministerrådet. Innehållet i rapporten avspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller anbefallningar.

www.norden.org/publikationer

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och är en viktig partner i europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill styrka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet

Ved Stranden 18

DK-1061 København K

Telefon (+45) 3396 0200

www.norden.org

Innehåll

Forord.....	7
Sammanfattning.....	9
Inledning	13
Bakgrund.....	14
Beskrivning av uppdraget.....	14
Metod och genomförande.....	14
Avgränsningar.....	15
1. Vad är tjänstepension?.....	17
1.1 Tjänstepension i Danmark.....	17
1.2 Tjänstepension i Sverige.....	21
1.3 Tjänstepension i Norge.....	25
1.4 Tjänstepension i Finland.....	30
1.5 Tjänstepension i Island.....	33
2. Internationellt regelverk.....	37
2.1 Inledning.....	37
2.2 EG-rätten.....	37
2.3 Nordiska överenskommelser	43
2.4 Andra mellanstatliga överenskommelser.....	45
3. Gränsöverskridande arbete	47
3.1 Migration	47
3.2 Utsända.....	48
3.3 Gränsgångare	49
4. Studerade gränsregioner	51
4.1 Danmark – Sverige	51
4.2 Norge – Sverige	52
4.3 Finland – Sverige.....	53
4.4 Danmark – Norge.....	53
4.5 Finland – Norge.....	54
4.6 Island – övriga nordiska länder.....	55
4.7 Pensionsstrukturen	56
5. Upplevda gränshinder – intervjuer	57
5.1 Företagsintervjuer	57
5.2 Intervjuer med migranter.....	58
5.3 Intervjuer med gränsgångare	58
5.4 Intervjuer med fackliga organisationer.....	59
5.5 Intervjuer med arbetsgivarorganisationer	59
5.6 Intervjuer med försäkringsgivare	59
5.7 Summering av upplevda gränshinder.....	60
6. Gränshinder	61
6.1 Dansk kapitalpension – både avgift och inkomstskatt.....	61
6.2 Flytt av uppsamlat pensionskapital.....	65
6.3 Avdragsrätt för tjänstepensionspremie	69
6.4 Olika valuta	72
6.5 Transaktionsavgifter	73
6.6 Utbetalning av pension.....	75
6.7 Krav på lokalt kollektivavtal innefattande tjänstepension.....	78

7. Andra undersökta och avfärdade potentiella gränshinder	81
7.1 Avkastningsskatt	81
7.2 Arbetsgivaravgift – Särskild Löneskatt – Pensionsavgift – Arbetsmarkedsbidrag	83
7.3 Finansiering	84
7.4 Samordning, tillgodoräknande av pensionsrätt	85
7.5 Karenstid för rätt till pension/Hälsoprövning	89
7.6 Pensionens storlek, beräkning av skillnad	91
7.7 Gränsöverskridande verksamhet för tjänstepensionsinstitut	92
7.8 Analys och förslag till åtgärder	93
7.9 Källförteckning	95
Tiivistelmä	99
Útdráttur	103
Bilaga	107

Forord

I en verden hvor stadig flere mennesker bevæger sig over grænser, er det vigtigt at de ydelser der skal erstatte bortfald af indkomst ved alderdom og invaliditet, ikke er begrænsede til personer, der har fast bopæl i de enkelte lande. Ydelserne skal også kunne dække behov hos personer, der enten flytter mellem lande, arbejder i flere lande samtidig, eller pendler mellem to lande, samt disses familiemedlemmer. Dette gælder både for offentlige – sociale – pensioner, og for pensioner der udbetales enten af private virksomheder eller af fonde eller lignende relateret til arbejdsmarkedet. Denne rapport stiller skarpt på nogle af de vanskeligheder, der desværre stadig eksisterer for personer der bevæger sig over grænser. Rapporten indeholder et overblik over den enkelte nordiske landes pensionssystemer, med fokus på de såkaldte søjle to pensioner, dvs. pensioner relaterede til arbejdsmarkedet, på svensk tjänstepension. Ud fra en gennemgang af de enkelte landes pensionssystemer, og sammenligning mellem grupper af lande, konkluderer rapporten, at der stadig eksisterer en række problemer for den vandrende arbejdstager eller selvstændige, der indbetaler til pension i flere lande. Rapporten indeholder, udover beskrivelser af de enkelte landes systemer, ligeledes en række eksempler på konkrete vanskeligheder som personer oplever, samt indeholder bud på hvordan vanskelighederne kan løses, hvis der er vilje til det. Rapporten er udarbejdet af konsulent Kurt Keiler for Nordisk Ministerråd.

Sammanfattning

Det skall gå att flytta, pendla, studera och bedriva näringsverksamhet över gränserna i Norden utan att man skall behöva hindras av oklara lagar och regler. Arbetet med att undanröja gränshinder i Norden är ett av de projekt som bedrivs inom ramen för de nordiska regeringarnas globaliseringsarbete. Målsättningen är att både undanröja befintliga hinder och att förhindra att nya hinder uppstår som en konsekvens av nationell lagstiftning i de olika länderna.

Norden skall vara en gemensam arbetsmarknad och det skall vara lätt att utjämna obalansen mellan länder som har hög arbetslöshet respektive har stora behov av arbetskraft. Det nordiska näringslivet har blivit alltmer integrerat och det ligger i alla länders intresse att näringslivet skall kunna operera obehindrat över gränserna. De nordiska länderna är genom medlemskap i EU, eller särskilt avtal med EES, starkt knutna till den Europeiska Unionen (EU). Detta innebär att Norden, på de flesta områden, utgör en del av EU:s inre marknad och är förpliktade att följa de olika förordningar och direktiv som utarbetas på europeiskt plan.

Vid sidan om den kontanta lönen är arbetstagarnas framtida pension den största kostnaden för arbetsgivare i Norden, och även den mest värdefulla förmånen för arbetstagarna. Enligt EU-kommissionen indelas pensionssystemen i tre kategorier. Man kallar det "trepelarprincipen". Den första pelaren utgörs av den obligatoriska, offentligt administrerade allmänna pensionen, den andra av den privat administrerade och avtalsbaserade tjänstepensionen, och den tredje av det individuella, privata pensionssparandet. Denna utredning behandlar den andra pelaren, det vill säga tjänstepensionen.

Målsättningen med denna utredning har varit att identifiera förändringsbehov av lagar och andra regelverk inom tjänstepensionsområdet i syfte att eliminera förekommande gränshinder.

Antalet potentiella gränshinder som har analyserats med anknytning till tjänstepension är 14. Man kan konstatera att flera av dessa gränshinder under senare år eliminerats genom förordningar, direktiv eller domar inom EU, eller genom nationell lagstiftning. Följande gränshinder finns dock kvar att åtgärda:

- I Danmark är kapitalpension en vanlig form av tjänstepension. Arbetstagaren har avdragsrätt vid inbetalningen av premien upp till 46 000 DKK. Då kapitalpensionen betalas ut dras dansk statlig avgift på 40 % av från kapitalet, 60 % vid uttag före uppnådd efterlönsålder (pensionsålder). Om pensionären är bosatt i Norge när han lyfter pensionen (eller engångskapitalet) kan han dessutom drabbas av

inkomstskatt där. Samma risk gäller för den som är bosatt i Sverige och tar ut kapitalpensionen före uppnådd pensionsålder. Det kan således bli dubbla avdrag. Problemet är att skattemyndigheten i Norge och Sverige inte gör avräkning (credit-of-tax) för "den främmande fågeln" dansk statlig avgift när man fastställer storleken på inkomstskatten till det egna landet. Man bör träffa överenskommelse om ett tillägg till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, som jämställer dansk statlig avgift med inkomstskatt, eller som slår fast att förmån som belagts med avgift i ett land inte skall beskattas i det andra landet

- När en arbetstagare flyttar mellan länder byter han vanligen arbetsgivare och tjänstepensionsordning. Då är det rimligt att han skall kunna ha möjlighet att flytta med sitt uppsamlade pensionskapital till den nya pensionsordningen. Internt inom Finland finns inte flytträtt av pensionskapital, och praktiskt taget inte heller internt i Island. Därför kan man inte förvänta sig – eller kräva – att det skall finnas flytträtt till utländskt pensionsinstitut från dessa länder. I Danmark, Sverige och Norge har den försäkrade i princip rätt att överföra uppsamlat pensionskapital mellan olika tjänstepensionsordningar inom respektive land, och även till liknande ordningar i annat land EU/EES-land. I praktiken är den gränsöverskridande flytten dock begränsad

Den svenska flytträtten är för det första begränsad till försäkrings-avtal som ingåtts tidigast 1 juli 2007 och förutsätter för det andra att det är samma försäkringstagare (= arbetsgivare då det är fråga om tjänstepension) hos mottagande försäkringsgivare som hos lämnande. Dessa begränsningar kan elimineras genom ändringar i den svenska lagstiftningen

Den norska gränsöverskridande flytträtten begränsas av de alltför höga krav som enligt norsk lagstiftning ställs på en godkänd utländsk pensionsordning. Dessa krav bör mildras. Det norska Finanstilsynet bör undersöka vilka förändringar som krävs i lagstiftningen eller tolkningen av densamma

Intervjuade migranter har påtalat att de fått betala orimligt höga avgifter vid flytt av pensionskapital. Avgifterna upplevs som gränshinder. Om inte försäkringsgivarna håller sig till rimliga avgifter vid flytt av kapital bör reglering ske via lagstiftning:

- EUs grundprincip om den fria rörligheten i avseende på tjänster prövades i EG-domstolen i januari 2007. Det var målet (C-150/04) mot den danska staten avseende avdragsrätt för pensionspremie till utländsk försäkringsgivare. Domen medförde att de nordiska länderna ändrade sin interna lagstiftning så att avdragsrätt numera medges till godkända pensionsordningar etablerade i utländska pensionsinstitut som är hemmahörande i EU/EES-land. För att avdragsrätt skall medges ställs vissa produktkrav på den utländska pensionsordningen och kontrolluppgifts krav på pensionsinstitutet. De norska produktkraven har visat sig alltför omfattande för att en utländsk

- pensionsordning i praktiken skall ha möjlighet att bli godkänd. Detta är således ett gränshinder. En mildring av kraven är en förutsättning för att lösa hindret. Om man finner det omöjligt att göra en generell mildring av produktkraven bör man, i likhet med vad Danmark och Sverige gjort, ingå en tilläggsöverenskommelse till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, där man reglerar avdragsrätten till en pensionsordning i annat nordiskt land
- Höga transaktionsavgifter och osmidiga betalningsrutiner vid gränsöverskridande betalningar av försäkringspremier och pensionsutbetalningar kan vara konkurrenshämmande gentemot utländska försäkringsgivare och utgör därför ett gränshinder. Att alla de nordiska länderna har olika inhemska valutor gör att transaktionskostnaden är högre än om alla länder hade tillämpat samma valuta. En automatiserad gränsöverskridande betalningsinfrastruktur finns i EUR, men inte i de mindre valutorna DKK, SEK, NOK, ISK. Betalningsvolymerna anses för små för att utveckla infrastrukturen i dessa valutor. Finansinspektionen i de olika länderna bör granska utvecklingen vad gäller gränsöverskridande betalningar i kronvalutorna. Målet bör vara att gränsöverskridande betalningar sker på lika villkor som inhemska. Om konkurrensen på betalningsmarknaden inte automatiskt styr åt det hållet bör en nordisk överenskommelse träffas om betalningsinfrastruktur och högsta växlingsavgifter
 - Det händer att pension som en arbetstagare är berättigad till inte betalas ut på grund av att arbetstagaren inte känner till att han har rätt till pension eller var han skall söka sin pension. Möjligheten för arbetstagaren att bevaka sin pensionsrätt har förbättrats i de nordiska länderna sedan man infört centrala pensionsinformationsportaler. Men dessa portaler är inte heltäckande – täckningsgraden är mindre i Sverige och Norge än i Danmark och obefintlig för frivillig tjänstepension i Finland samt för pensionsfonder i Island. Detta kan få till följd att några pensionsberättigade missar att bevaka sin rätt. Eftersom arbetstagarens egen bevakning är helt nödvändig vid flyttning utomlands, då försäkringsgivare inte längre kan förväntas kunna hitta vederbörande via inhemska, nationella adressregister, är detta ett gränshinder. För att förenkla möjligheten för alla i Norden att bevaka sin pensionsrätt bör det finnas en central instans i varje land där all pensionsrätt automatiskt och obligatoriskt registreras. Det skall vara tillräckligt för individen att kontakta denna instans för att kunna bevaka sin pensionsrätt. Lagstiftning behövs i varje enskilt land, och denna bör grunda sig på en nordisk överenskommelse om gränsöverskridande samarbete
 - Av EU:s utstationeringsdirektiv och EG-domstolens dom C-341/05 kan man dra slutsatsen att när en arbetsgivare i ett nordiskt land utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i annat nordiskt land kan varken individen, fackförening eller annan organisation kräva att

arbetstagaren omfattas av den kollektivavtalade eller företagsspecifika tjänstepensionsplan som övriga arbetstagare omfattas av inom aktuell bransch i arbetslandet. Trots denna slutsats har tolkningstvist uppstått och utstationerad personal tvingats in i tjänstepensionsplan i arbetslandet. Framtida tvister i frågan borde kunna undvikas genom utökad information

Inledning

Den Europeiska Unionens (EU:s) grundprinciper är den fria rörligheten i avseende på

- människor
- kapital
- varor
- tjänster

Med detta avses att det varken på överstatlig nivå eller internt inom medlemsländerna får förekomma så kallade gränshinder, det vill säga lagstiftning eller annat regelverk som förhindrar den fria rörligheten av människor, kapital, varor och tjänster mellan medlemsländerna. Av de nordiska länderna är Danmark, Finland och Sverige medlemmar i EU. Genom Norges och Islands tillhörighet till Europeiskt Ekonomiskt Samarbete (EES) är EU:s regelverk även tillämpligt för dessa båda länder.

Varken inom EU eller inom det nordiska samarbetet finns någon egentlig strävan att harmonisera de nationella socialförsäkringssystemen och de kompletterande tjänstepensionerna. Den så kallade subsidiaritetsprincipen gäller, det vill säga att beslut skall fattas på lägsta ändamålsenliga nivå, och detta anses vara på nationell nivå när det gäller socialförsäkring och tjänstepension.

Ersättningen för en anställds utförda arbete utgår i form av lön och obligatoriska sociala förmåner samt andra kollektivavtalade eller på annat sätt överenskomna förmåner. Tjänstepensionen utgör en för arbetsgivaren kostsam del av den totala ersättningen – och för den anställda en viktig del av de erhållna förmånerna. Det har visat sig att det, trots EU:s grundprinciper om fri rörlighet mellan medlemsländerna, finns situationer då olika länders grundläggande regelverk kan utgöra gränshinder. Dessa hinder förstärks dessutom genom tjänstepensionssystemens olikheter i de olika länderna med avseende på uppbyggnad, finansiering, pensionsnivå, avdragsrätt, praxis etc.

Inom Norden finns utpräglade gränsregioner och arbetet över gränserna har ökat väsentligt under senare år, i synnerhet gäller detta Öresundsregionen. Ökad migration och arbete över gränserna har satt fokus på gränshinder.

Avsikten med denna promemoria är att definiera befintliga gränshinder i avseende på tjänstepension, analysera dessa och föreslå förändringar som kan eliminera hindren.

Bakgrund

Strävan att förbättra rörligheten på den nordiska arbetsmarknaden går långt tillbaka i tiden. Redan 1954 ingick man en överenskommelse om en gemensam nordisk arbetsmarknad. Denna överenskommelse ersattes 1982 av en mer långtgående överenskommelse. Sedan Danmarks, Finlands och Sveriges inträde i den Europeiska Unionen (EU) gäller det europeiska regelverket i avseende på den enskildes fria rörlighet inom gemenskapen. Island och Norge, som står utanför EU omfattas ändå av EUs regelverk i och med sin tillhörighet till EES. Utöver de multilaterala avtalen finns det bilaterala konventioner och nationella lagar som måste beaktas, liksom dessutom överenskommelser mellan inomstatliga parter på arbetsmarknaden samt annan lokal praxis och sedvänja.

Beskrivning av uppdraget

Avsikten med denna utredning är att definiera alla gränshinder i avseende på tjänstepension och analysera dessas betydelse. Utredningen lämnar också förslag på hur gränshindren skall elimineras och på vilka huvudmän/rättsinstanser ansvaret vilar för att förändringar skall komma till stånd. Med gränshinder i detta avseende menas lagstiftning eller annat regelverk, praxis, sedvänja som förhindrar den fria rörligheten av människor (kapital, tjänster och varor) mellan de nordiska länderna.

Metod och genomförande

Arbetet med utredningen har inletts med att de allmänna pensionssystemen och de kompletterande tjänstepensionssystemen i de fem nordiska länderna i korthet beskrivs (se även bilaga 1). För Island beskrivs förhållandena år 2011, medan förhållandena i slutet av 2010 beskrivs för övriga fyra länder.

För att "fånga in" upplevda gränshinder har intervjuer gjorts med olika intressenter, bland annat

- arbetsgivare och anställda som opererar (eller har opererat) över de nordiska landgränserna och som berörts av eventuella gränshinder
- arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer som varit involverade i frågor rörande gränshinder för sina medlemsföretags respektive sina fackligt anslutna medlemmars räkning
- tjänstepensionsinstitut och försäkringsgivare/banker som upplevt inskränkningar i rätten att erbjuda tjänstepensionslösningar över de nordiska landgränserna

Även eventuella gränshinder på tjänstepensionsområdet som inte explicit kommit fram i de genomförda intervjuerna har dokumenterats och analyserats.

Sverige ligger centralt i Norden. Därför är det mellan Sverige och övriga nordiska länder som vi ser den största rörligheten av personal, framförallt mellan Sverige och Danmark/Norge. I Finland är för övrigt den icke lagstadgade tjänstepensionen ("andra pelaren", sedan nedan) av begränsad omfattning, vilket gjort att vi lagt mindre fokus på denna.

Avgränsningar

Enligt EU-kommissionen indelas de västeuropeiska pensionssystemen i tre kategorier. Man kallar det "trepelarsprincipen". Den första pelaren utgörs av den obligatoriska, offentligt administrerade allmänna pensionen, den andra av den privat administrerade och avtalsbaserade tjänstepensionen, och den tredje av det individuella, privata pensionssparandet. Denna utredning begränsar sig till att behandla den andra pelaren, det vill säga tjänstepensionen. Tjänstepensionen i de olika nordiska länderna skiljer sig från varandra i uppbyggnad och omfattning, och denna skillnad beror till stor del på skillnaderna i "den underliggande" allmänna pensionen (den första pelaren).

Utredningens tyngdpunkt ligger på att behandla gränshinderproblem när det gäller tjänstepension för det stora flertalet. Särskilda gränshinderproblem som kan förekomma för personer som inte är medborgare i nordiskt land, EU-land eller annat land med vilket konvention eller annan överenskommelse finns (eller statslösa) tas inte upp.

Olika regler och gränshinder kan förekomma för olika grupper av anställda såsom landanställda, flygande personal, ombordanställda, broanställda, anställda i bemanningsföretag (uthyrd personal). Utredningen behandlar dessa olika gruppers gränshindersproblem i den mån de kan tillmätas någon särskild betydelse.

Utredningen tar inte upp Färöarna, och behandlar inte heller eventuella särskilda regler för studerande och forskare.

1. Vad är tjänstepension?

Tjänstepension kan formellt definieras olika i de fem nordiska ländernas regelsystem. Med tjänstepension enligt denna utredning menas pension som anställd person tjänar in på grund av tjänst, och som helt eller delvis bekostas av arbetsgivaren och som inte kan hänföras till obligatorisk, lagstadgad socialförsäkring, det vill säga "den andra pelaren" enligt EU-kommissionens kategorisering. Till tjänstepension (den andra pelarens pension) räknas i denna utredning norska OTP-pensioner och isländska pensionsfonder enligt lag 129/1997, trots att båda dessa pensionsordningar bygger på lagstiftning.

I den följande beskrivningen kommer begreppen premiebestämd (premiedefinerad) respektive förmånsbestämd (ydelsesdefinerad) tjänstepension tas upp vid flera tillfällen. En definition av dessa begrepp kan vara på sin plats, liksom fribrev (fripolise):

Premiebestämd (premiedefinerad, inskuddsordning) pension – varje års premie är fastställd till en viss procent av den aktuella lönen. Pensionens storlek är beroende av den sammanlagda premiebetalningen under arbetslivet samt förräntningen av kapitalet.

Förmånsbestämd (ydelsesdefinerad) pension – den utlovade pensionen utgör en viss procent av lönen omedelbart före pensionsavgången. Arbetsgivarens premie är beräknad med utgångspunkt från en viss årlig förräntning av kapitalet. I takt med den försäkrades löneutveckling får arbetsgivaren en ökad premie.

Fribrev (fripolise) – en vilande pensionsförsäkring där premiebetalningen upphört och pensionsrätten motsvarar det uppsamlade pensionskapitalet.

1.1 Tjänstepension i Danmark

Den allmänna pensionen i Danmark är lägre än i övriga nordiska länder, men å andra sidan har danska arbetsgivare obegränsade avdragsmöjligheter när det gäller premier för kompletterande tjänstepension för sina anställda.

1.1.1 Allmänt

Det allmänna pensionssystemet i Danmark är av begränsad omfattning (se bilaga 1). Den består dels av en grundpension, vars storlek endast är beroende av antalet bopårs i Danmark, och dels av en tilläggspension (ATP), vars storlek beror på antalet betalningsår. Pensionen är

sålledes inte lönerelaterad, vilket innebär att ersättningsnivån i förhållande till tidigare lön är lägre ju högre lön arbetstagaren haft under sitt arbetsliv. Eftersom storleken på den allmänna pensionen är begränsad och för det stora flertalet arbetstagare inte kan anses täcka behovet av försörjningen på äldre dagar finns det stort behov av kompletterande tjänstepension. Det är dessutom vanligt med privat bank- och försäkringssparande.

Det finns inte någon skyldighet för arbetsgivare i Danmark att etablera en pensionsordning -arbejdsmarkedspension, men om han gör det gäller enligt lov om tilsyn med firmapensionskasser att han skall sätta av pensionsmedel i ett självständigt pensionsinstitut. Detta skall vara en firmapensionskassa eller ett pensionsinstitut som står under offentlig tillsyn. Firmapensionskassorna är under avveckling och har idag inte någon praktisk betydelse. Tjänstepensionen i Danmark är till övervägande del premiebestämd. De förmånsbestämda ordningarna spelar mindre roll. Kollektiva pensionsordningar har blivit alltmer vanliga inom såväl den privata arbetsmarknaden som den offentliga, och de har samtidigt fått en obligatorisk karaktär. Deltagandet i arbetsgivarens pensionsordning är knutet till ett anställningsförhållande i och med att en kollektivavtalad överenskommelse förbinder arbetsgivaren att etablera en pensionsordning för bestämda grupper av anställda. Det är inte bara deltagandet som blivit obligatoriskt utan även pensionsordningens sammansättning och de kompletterande riskförsäkringarna. Dock har individen fått visst inflytande över hur pensionskapitalet placeras.

Tjänstepensionen bygger på försäkringsprinciper med en solidarisk utjämning mellan dem som lever kortare tid och dem som lever längre. Enligt dansk lag gäller förbud mot diskriminering. Detta innebär att samma premie köper samma livslånga pension oavsett kön.

Tjänstepensionen ordnas i

- *Tvärgående pensionskassor*, som upprättats av de anställdas organisationer
- *Särskilda pensionsförsäkringsbolag*, som ibland ägs av avtalsparterna eller av en vidare krets, eller i
- *Kommersiella försäkringsbolag*, som ofta ägs av banker

Premien till tjänstepensionsordningarna varierar vanligen mellan 10 och 18 % av lönen. Den är vanligen högre för äldre anställda än för yngre. Genomsnittligen är avgiften cirka 16 %. Normalt delar arbetsgivaren och den anställda på visst sätt på premien. Arbetsgivaren betalar ofta 2/3-delar av en bestämd premie och den anställda 1/3-del. Arbetsgivarens premiedel är obegränsat avdragsgill och behöver inte tas upp som inkomst för den anställda. Den anställdes egen avgift drar arbetsgivaren av från den anställdes bruttolön. Den framtida pensionsförmånen är skattepliktig. Pensionsåldern är normalt 65 år. Den kan vara lägst 60

år, men den så kallade efterlönsåldern höjs successivt till 62 år för dem som är födda 1959 och senare.

Tjänstepension kan, förutom som *Livrentepension*, ordnas i form av så kallad *Ratepension* eller *Kapitalpension*. Ratepension utbetalas i minst 10 år och högst 25, medan Kapitalpension kan utbetalas som engångsbelopp. Lägsta pensionsålder för dessa pensionsordningar är densamma som för en tjänstepension med livslånga pensionsbelopp. Den högsta avdragsgilla premien till en Ratepension är 100 000 DKK/år (år 2010) och till en Kapitalpension 46 000 DKK/år. Både Ratepension och Kapitalpension kan tecknas i försäkringsbolag eller bank. Vid utbetalning av Ratepension tidigast vid efterlönsåldern erläggs inkomstskatt, men inte arbetsmarkedsbidrag. På Kapitalpension utgår en statlig avgift på 40 %. För den som tar ut Rate- eller Kapitalpension före efterlönsåldern utgår en statlig avgift på 60 %.

1.1.2 Regelverk

Som nämnts under ovanstående punkt gäller enligt lov om tilsyn med firmapensionskasser att arbetsgivare som utfäster tjänstepension skall sätta av pensionsmedel för detta ändamål i ett självständigt pensionsinstitut, som står under offentlig tillsyn. Kravet på avsättningar till ett självständigt pensionsinstitut skiljer sig till exempel från den svenska möjligheten att göra företagsinterna avsättningar i balansräkningen.

Arbetsgivarens premie till en kollektiv pensionsordning är avdragsgill, oavsett premiens storlek. Det finns dock beloppsmässiga gränser för Ratepension och Kapitalpension. Arbetsgivarens premie skall den anställda inte ta upp som inkomst. I händelse av att den anställda skall bidra till pensionsordningen görs detta i form av att arbetsgivaren gör premieavdrag på den anställdes bruttolön. Härigenom får den anställda en skattelättnad.

Den framtida Livrente- och Ratepensionen är inkomstskattepliktig för mottagaren, medan Kapitalpensionen är föremål för en statlig avgift.

Genom EG-domstolens dom av den 30 januari 2007 (C-150/04) mot danska staten och den därpå följande nödvändiga ändring av den danska pensionsbeskattningsloven nr 1534 af den 19 december samma år har *avdragsrätten* för tjänstepensionspremie ändrats från att enbart avse inbetalning till en i Danmark etablerad pensionsinrättning till att även avse utländsk pensionsordning. Emellertid ställs krav på att det utländska pensionsinstitutet är hemmahörande i ett EU/EES-land och att det uppfyller de krav som ställs på ett danskt pensionsinstitut – till exempel att beräkna och inleverera avkastningsskatt. Dessutom krävs att pensionsordningen uppfyller de krav som ställs på en dansk avdragsgill pensionsordning och att den försäkrade lämnar medgivande om att inkomstbeskattas i Danmark även vid bosättning utomlands för den pension som utbetalas från den utländska försäkring för vilken skattelättnad åtnjuts i Danmark. I händelse av att beskattning även sker i utbetalar-

staten (bosättningslandet) avräknas denna skatt från den danska. Personer, som upprättat en pensionsordning i ett försäkringsbolag eller pensionskassa i ett annat EU/EES-land än Danmark, måste ansöka hos Told- og skatteforvaltningen om att få pensionsordningen godkänd. Godkännande kan också sökas av försäkringsgivaren. Även om en utländsk pensionsordning inte uppfyller alla de krav som normalt ställs på en godkänd dansk försäkring kan den som flyttar till Danmark och redan har en pensionsordning i annat EU/EES-land få behålla denna försäkring, och få avdragsrätt för densamma under en period av högst 60 månader. Medgivande härom lämnas av Told- og skatteforvaltningen.

Danska pensionsinrättningar skall enligt lag betala *avkastningsskatt*. För att förhindra att incitament uppkommer för att undgå dansk avkastningsskatt genom att teckna pensionsförsäkring utomlands ändrades 2007 pensionsafkastbeskatningsloven (lov nr 1535) på så sätt att pensionsavkastningen flyttades från pensionsinrättningarna till den enskilde försäkrade, även om fortfarande sparinstituten å den försäkrades vägnar skall beräkna och inbetala skatten. Skatteändringen gäller oberoende av om premiebetalningen sker till dansk eller utländsk pensionsinrättning. Utländsk pensionsordning är härigenom likställd med dansk motsvarighet. Avkastningen på kapitalet är således föremål för beskattning enligt lov nr 1535 från den 19 december 2007. Denna beskattning uppgår till 15 % av beskattningsunderlaget, det vill säga avkastningen under inkomståret. Inkomståret löper från 1 december ett år till den 30 november påföljande år. Uppsamlat kapital före 1983 är undantaget från avkastningsskatt. Den som tecknat försäkring i danskt sparinstitut, men är skattemässigt bosatt utomlands kan efter ansökan få tillbaka den inbetalda avkastningsskatten. Det förutsätter dock att Danmark ingått ett dubbelbeskattningsavtal med det aktuella bosättningslandet som innebär att Danmark inte har beskattningsrätten. Återbetalningen sker i form av insättning i pensionsordningen.

Den som byter arbete i Danmark har normalt rätt att inom tre år flytta sitt pensionskapital till den pensionsordning som är knuten till den nya arbetsgivaren (jobskifteaftal). Vissa pensionsordningar kan dock ha regler om begränsad flytträtt. När det gäller små tillgodohavanden tillämpas inte treårsregeln. Ofta sker flytten utan avgift, men när det gäller individuell försäkring kan avgifterna vara betydande.

Sedan 2008 finns möjlighet att skattefritt flytta pensionskapital till en av dansk skattemyndighet godkänd pensionsordning (bekendtgørelse nr 1539) hos försäkringsgivare i vilket land som helst inom EU/EES enligt samma villkor som gäller vid flyttning internt inom Danmark. Den utländska försäkringsgivaren måste dock ha ingått avtal med dansk skattemyndighet om administration av pensionsordningen enligt pensionsbeskattningslove nr 1120 och pensionsafkastbeskattningslove nr 1535. För närvarande lär det endast vara två nordiska pensionsinstitut, varav en bank i Sverige, som fått erforderligt tillstånd.

Dansk försäkringsgivare kan ta emot pensionskapital som flyttas från annat nordiskt land. Enligt lov nr 1120 skall det överförda pensionskapitalet ha tjänats in med avdragsrätt i det andra landet och inte utlösa beskattning i samband med överföringen.

1.2 Tjänstepension i Sverige

I takt med löneutvecklingen har alltfler personer hamnat över lönetaket för intjänandet av allmän pension i Sverige. Detta faktum och pensionsreformen 1999, som för de allra flesta innebär en minskning av den allmänna pensionen, har satt fokus på tjänstepensionen.

1.2.1 Allmänt

Tjänstepensionen i Sverige har långa traditioner. Ända sedan 1960-talet finns det omfattande pensionsordningar som bygger på kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. Behovet av tjänstepension ökade i och med den omfattande förändringen av den svenska allmänna pensionen 1999. Folkpension och ATP började då fasas ut och ersattes av Inkomst- och Premiepension (se bilaga 1). Den allmänna pensionen baseras i fortsättningen på inkomsten under hela arbetslivet, och inte som tidigare endast under ett begränsat antal år. Generellt sett har reformen medfört en sänkt ersättningsnivå vid ett normallångt arbetsliv, och därför ett större behov av kompletterande tjänstepension.

Tjänstepensionsförsäkring definieras i den svenska inkomstskattelagen (IL. Kap. 58) som sådan pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare har åtagit sig att betala samtliga premier för. Med försäkrad avses den anställda eller dennes efterlevande. Förutom genom pensionsförsäkring kan tjänstepension tryggas genom företagsinterna avsättningar i balansräkningen eller genom avsättningar till en från företaget skild pensionsstiftelse.

Överenskommelser om tjänstepension bygger i väldigt stor utsträckning på kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden. I huvudorganisationen Svenskt Näringsliv ingår 54 000 enskilda företag som är organiserade i 50 olika bransch- och arbetsgivarförbund. Dessa har ingått kollektivavtal om tjänstepension med sina respektive fackliga motparter på arbetar- respektive tjänstemannasidan. Kollektivavtalen är av tvingande karaktär både för organiserad och oorganiserad personal. Andra huvudorganisationer på arbetsgivarsidan än Svenskt Näringsliv är till exempel Arbetsgivarverket (en statlig arbetsgivarorganisation), Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarföreningen KFO (för framförallt kooperativa företag) etc. Inom de olika avtalsområdena finns olika kollektivavtal. Dessa avtal har likartad uppbyggnad. Överlag har man under senare år övergått från slutlönerelaterad förmånsbestämd pension, där pensionens storlek utgör en viss procent av lönen omedel-

bart före pensionsavgången, till premiebestämd pension, där varje års premie är fastställd till en viss procent av den aktuella lönen. Pensionens storlek i ett premiebestämt pensionssystem beror på hur de inbetalade premierna förräntas fram till pensionsavgången. Den anställda har själv möjlighet att inom vissa, överenskomna ramar få välja på vilket sätt och i vilket försäkringsbolag den erlagda premien löpande skall placeras. Förmånsbestämd pension som i huvudsak finns kvar för tjänstemän födda före 1979 inom det privata näringslivet (så kallad ITP 2) tryggas till stor del genom företagsmässiga avsättningar i balansräkningen kombinerat med kreditförsäkring (FPG/PRI-systemet). Många högavlönade tjänstemän har haft möjlighet att i stället för traditionell förmånsbestämd ITP välja Alternativ ITP (så kallad tiotaggarlösning). Premien fastställs då till att vara densamma som i den förmånsbestämda slutlönerelaterade planen, men förmånen blir vad inbetalda premier och förräntningen förslår till.

1.2.2 Regelverk

Inkomstskattelagen (IL, Kap. 58) definierar vad som menas med tjänstepension, på vilket sätt en arbetsgivare kan trygga (finansiera) tjänstepension för sina anställda, vilka olika begränsningar som gäller för tjänstepension och vilka avdragsrättsmöjligheter en arbetsgivare har.

Pensionsförsäkring skall ha tecknats i en försäkringsrörelse som bedrivs från fast driftställe i Sverige eller inom EU/EES av en försäkringsgivare som avses i EU-direktivet 2002/83/EG. För en utländsk försäkringsgivare gäller att den för varje försäkringsavtal måste lämna ett skriftligt åtagande till det svenska Skatteverket enligt vilket han utfäster sig att lämna erforderliga kontrolluppgifter. En motsvarande lagenlig skyldighet att lämna kontrolluppgift har svenska försäkringsgivare. Försäkringsavtalet skall innehålla de villkor i övrigt som avgör att försäkringen kan betraktas som pensionsförsäkring. Det får inte innehålla villkor som är oförenliga med de svenska bestämmelserna om pensionsförsäkring.

Även om en pensionsförsäkring som tecknats utomlands inte uppfyller alla de kvalitativa kraven som finns i svensk lagstiftning på pensionsförsäkring skall den anses som pensionsförsäkring om den huvudsakligen avser ålders- och efterlevandepension, och om den tecknats när den försäkrade var bosatt utomlands, och om den försäkrade fått avdrag eller annan skattelättnad för premierna i bosättningslandet, eller har sluppit ta upp sin arbetsgivares tjänstepensionspremie som inkomst.

Med pensionsförsäkring menas sådan försäkring som huvudsakligen avser ålders-, sjuk- eller efterlevandepension. Ålderspensionen får normalt inte börja betalas ut tidigare än vid 55 års ålder och den skall utbetalas i minst fem år (tre år, om den upphör vid 65 års ålder). Efterlevandepension får endast utbetalas till den försäkrades make eller sambo, och barn. Försäkringen får inte pantsättas, överlåtas eller återköpas.

Livförsäkring som inte uppfyller kraven på pensionsförsäkring betraktas som kapitalförsäkring.

Tjänstepensionsförsäkring är sådan pensionsförsäkring som har samband med tjänst och som den försäkrades arbetsgivare har åtagit sig att betala samtliga premier för.

Tjänstepension kan tryggas genom pensionsförsäkring, företagsinterna avsättningar i balansräkningen eller genom avsättningar till en från företaget skild pensionsstiftelse. Dessutom kan tryggnad ske genom överföring till utländskt tjänstepensionsinstitut, om detta kan likställas med en svensk pensionsstiftelse.

Enligt huvudregeln i inkomstskattelagen (IL, Kap.28) kan arbetsgivare som pensionskostnad dra av 35 % av en arbetstagares lön, dock högst 10 prisbasbelopp (2010: 424 000 SEK). Ytterligare avdragsrätt tillåts enligt en kompletteringsregel om merkostnaden för pension förorsakas av förtida pensionsavgång eller att pensionen på grund av tidigare brister i pensionsintjänandet är otillräckligt tryggad. Kompletteringsregeln sätter ett förmånstak i stället för ett premietak. Målet för den sammanlagda pensionen får högst uppgå till följande belopp efter en full intjänandetid av 30 år:

	Prisbasbelopp 2010: 42 400	Före 65 år	Från 65 år
0 – 7,5 basbelopp	0 – 318 000 SEK	80 %	20 %
7,5 – 20 basbelopp	318 000 – 848 000 SEK	70 %	70 %
20 – 30 basbelopp	848 000 – 1 272 000 SEK	40 %	40 %

Anledningen till att tjänstepensionen i tabellen ovan endast får uppgå till 20 % på lön upp till 318 000 SEK från 65 års ålder är att allmän pension då börjar utbetalas och den kan uppskattas till cirka 50 % av lönen. Utbetalad pension från pensionsförsäkring är inkomstskattepliktig.

Arbetsgivare har möjlighet att säkerställa ett pensionslöfte genom att i stället för tjänstepensionsförsäkring teckna företagsägd kapitalförsäkring. Detta är inte så vanligt utan tillämpas endast i fall då antingen premien överstiger avdragstaket för tjänstepension eller då pensionslöftet är villkorat – till exempel att löftet om pension förutsätter att den anställda är kvar i tjänst hos arbetsgivaren till en viss lägsta ålder. Premien till en kapitalförsäkring är inte avdragsgill, men å andra sidan behöver arbetsgivaren inte betala inkomstskatt på utfallande belopp. Dock inkomstbeskattas direkt pensionen från arbetsgivaren (den till arbetstagaren förmedlade pensionen) på samma sätt som en utbetalning från en pensionsförsäkring.

Skattskyldiga för avkastningsskatt är svenska livförsäkringsföretag och utländska företag eller tjänstepensionsinstitut, som bedriver försäkringsrörelse från fast driftställe i Sverige. Skattskyldiga är även pensionsstiftelser, och arbetsgivare som redovisar pensionsutfästelse i sin balansräkning.

Skattskyldiga för avkastningsskatt är också fysiska personer som tecknat kapital- eller pensionsförsäkring i utländskt försäkringsbolag

eller tjänstepensionsinstitut. Dessa har rätt till nedsättning av skatten med belopp som motsvarar eventuell skatt som betalats i utlandet. Skatteunderlaget för ett aktuellt år är värdet av pensionstillgångarna multiplicerat med den genomsnittliga statslåneräntan under det föregående kalenderåret. Skattesatsen är 15 % för en pensionsförsäkring och 27 % för en kapitalförsäkring. När man tecknar försäkring hos utländsk försäkringsgivare måste denne lämna ett skriftligt åtagande om att lämna erforderliga kontrolluppgifter (se ovan). En sådan försäkringsgivare kan också avtala om att för den försäkrades räkning betala avkastningsskatten på försäkringen.

Frivillig *flytträtt av pensionskapital* har funnits länge i Sverige, men den 1 juli 2007 infördes obligatorisk flytträtt genom att vissa ändringar gjordes i försäkringsavtalslagen, FAL (2005:104). Den obligatoriska flytträtten gjordes dock inte generell, utan avser enbart försäkringsavtal som ingåtts efter tidpunkten för ikraftträdandet. Enligt försäkringsrörelselagen (1982:713) skall det försäkringsbolag från vilket en försäkrad önskar flytta värdet av sin försäkring så snart som möjligt överföra detta värde. Försäkringsgivare kan frivilligt gå med på flytträtt för försäkringar som tecknats före den 1 juli 2007. Några försäkringsgivare tillämpar flytträtt för somliga av sina äldre försäkringsprodukter. Man bedriver samtidigt lobbying för generell flytträtt. För vissa försäkringar medges dock inte återköp och flytt av kapital på grund av försäkringens karaktär. På grund av risk för skatteflykt stoppades flytträtten temporärt från den 2 februari 2007 till den 1 maj 2008 tills den nya lagen (Prop: 2007/08:55) om skatteregler för pensionsförsäkring trädde ikraft.

I de nya kollektivavtalen ITP och SAF-LO har flytträtt införts för premiebestämd pension. En försäkrad kan således flytta sitt pensionskapital från den ena till den andra av de av parterna utvalda försäkringsgivarna (alla dessa är svenska försäkringsbolag). Den försäkrade kan även "hoppa" mellan fond och traditionell försäkring.

Flytt av pensionskapital till utländsk försäkringsgivare inom EU/EES-området har införts på lika villkor som när det gäller flyttning inom Sverige. Kapital kan således flyttas till utländsk försäkringsgivare utan skattekonsekvenser. Det förutsätts att flyttningen sker till en pensionsförsäkring som uppfyller samtliga villkor som ställs på en svensk pensionsförsäkring. Förutom de gamla kvalitativa kraven på lägsta pensionsålder, kortast utbetalningstid etc. har ett nytt kvalitativt krav införts, nämligen kravet på att försäkringsgivaren lämnar kontrolluppgift på försäkringen enligt lagen (2001:1227) om självdeklarationer och kontrolluppgifter.

Det inre sambandet, det vill säga symmetrin mellan avdragsrätt, beskattning av avkastningen och utfallande pension, uppnås således genom att svensk skattemyndighet dels får löpande information om det till utländsk försäkring överförda pensionskapitalet, dels tar in avkastningsskatt från den försäkrade (eller hans försäkringsgivare om detta avtalats mellan försäkringsgivaren och den försäkrade) och dels kan beskatta utbetald pension. Möjligheten att beskatta utbetald pension förstärktes den

1 maj 2008. Tidigare hade svensk skattemyndighet endast möjlighet att beskatta utbetald pension från försäkringsgivare i Sverige, men den 1 maj 2008 ändrades lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utlandsbosatta (SINK) så att även pensionsutbetalningar från försäkringsgivare i utlandet till personer som är bosatta utomlands blev skattepliktiga. En förutsättning för skatteplikt är att den skattskyldige fått avdrag för inbetalningen till försäkringen i Sverige eller att rätten till pensionen tjänats in genom arbete i Sverige och förmånen inte beskattats. Endast pensionär, som inte är skatterättsligt bosatt i Sverige och som bor i land med vilket Sverige har ingått dubbelbeskattningsavtal, som sätter SINK-skatten ur spel, kan undkomma skatt på tjänstepensionen i Sverige. Han får i stället betala inkomstskatt i bosättningslandet.

1.3 Tjänstepension i Norge

Den norska tjänstepensionen har tidigare alltid varit förmånsbestämd och frivillig. År 2006 infördes en premiebestämd obligatorisk tjänstepension (OTP) för dem som var utan tjänstepension. Trots att OTP är obligatorisk betraktar vi den i detta sammanhang som "den andra pelarens" tjänstepension.

1.3.1 Allmänt

Ersättningsnivån från den norska allmänna pensionen (Folketrygden) är relativt hög, åtminstone på lön upp till cirka 453 000 NOK (6 grundbelopp). De flesta anställda i Norge har ändå en kompletterande förmånsbestämd tjänstepension genom sin arbetsgivare som fyller ut den allmänna pensionen på lön upp till 6 grundbelopp men framförallt har till syfte att komplettera den allmänna pensionens magra nivå på lönedelen 453–905 000 NOK. På lönedel därutöver finns inte möjlighet att förfinansiera ett pensionsåtagande med avdragsrätt. En ny lag om obligatorisk tjänstepension (OTP) infördes 2006. Den gäller för alla företag med minst två anställda. För dem som inte redan har en tjänstepension skall arbetsgivaren inbetala en premie på minst 2 % av lön mellan 1 och 12 grundbelopp. De nya, omvälvande regler inom Folketrygden som gäller från och med 2011 kan komma att påverka flera tjänstepensionsregler, bland annat pensionsålder och intjänandetid. Folketrygden inför nämligen flexibel pensionsålder mellan 62 och 75 år, möjlighet att arbeta och samtidigt lyfta pension, levnadsåldersjusterad ålderspension etc. Övergången till de nya reglerna sker etappvis och berör olika generationer på olika sätt. För den som är född tidigast 1963 gäller de nya reglerna i sin helhet.

För att pensionskostnaden skall vara avdragsgill får förmånsbestämda pensionsplaner högst ge en pension på 100 % (inklusive den allmänna pensionen) på lön upp till 6 grundbelopp och

70 % på lön mellan 6 och 12 grundbelopp. För premiebestämda planer gäller i stället ett premietak på 5 % av lön mellan 2 och 6 grundbelopp, samt 8 % av lön mellan 6 och 12 grundbelopp. Pensionen kan antingen tryggas genom försäkring eller genom en "företagsegen" pensionskassa. Lägsta pensionsålder för en skattemässigt godkänd – under intjänandet avdragsgill – pensionsplan är 67 år. Arbetsgivaren står normalt för hela pensionskostnaden, men det finns inte några regler som hindrar att den anställda är med och bidrar. Den anställdes eventuella bidrag är avdragsgillt.

Avtalefestet pension (AFP) är en "tariffavtalad" (kollektiv) pensionsordning som syftar till att ge arbetstagare möjlighet att gå i pension före den lagstiftade lägsta pensionsåldern 67 år. Fram till 2011 fanns det en AFP-ordning inom LO/NHO-ordningen (Landsorganisasjonen i Norge/Näringslivets Hovedorganisasjon), och tre självständiga ordningar inom privat sektor. Från 2011 finns det bara en privat ordning. Avsikten med AFP har varit att ge arbetstagaren möjlighet att gå i pension från tidigast 62 års ålder under förutsättning att han uppfyller uppställda krav på bland annat tillhörighetstid till ordningen, anställningsförhållande och intjänandetid i Folketrygden. Pensionen har motsvarat den pension som arbetstagaren förväntades få från Folketrygden om han hade arbetat kvar fram till 67 års ålder. Staten har stått för 40 % av pensionsutbetalningarna mellan 64 och 67 års ålder, och arbetsgivarna resterande del. Utbetalningar mellan 62 och 64 år har bekostats i sin helhet av arbetsgivarna dels genom kollektiva avgifter för alla arbetstagare och dels genom en 25-procentig direktpension. Både arbetsgivarens avgift och direktpension har ingått i underlaget för arbetsgivaravgift, och har således påverkat Folketrygdens storlek från ordinarie pensionsålder 67 år. Från 2011 utgörs ersättningen från den nya AFP-ordningen inom privat sektor av livslånga belopp, som tillägg till den nya flexibla ålderspensionen från Folketrygden. Beloppen är betydligt lägre än de var i tidigare ordning. I den nya ordningen fördelas pensionskostnaden på så sätt att arbetsgivaren står för 2/3-delar och staten 1/3-del.

1.3.2 Regelverk

Det är skatteloven av den 26 mars 1999 nr 14 (§§ 6–45, 6–46 och 6–47) som reglerar avdragsrätten till norsk tjänstepensionsordning. En skattegynnad tjänstepensionsordning beskattas enligt EET-principen vilket innebär att avdrag medges för inbetalning till en pensionsordning under förutsättning av att utbetalt belopp blir skattepliktigt. Avkastningen på innestående pensionsmedel beskattas inte. Däremot beskattas utbetald pension och i denna ingår ju den del som förräntningen av kapitalet bidragit till. Arbetsgivarens inbetalningar till en tjänstepensionsordning som antingen följer lov om foretakspensjon (LOF) av 24 mars 2000 nr 16 eller lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI) av 24 november samma år är avdragsgilla och inte skattepliktiga för den anställda. Ar-

betsgivaren kan dessutom göra avdragsgilla inbetalningar till en premiefond. Arbetstagaren har också avdragsrätt för sina eventuella bidrag till en enligt LOF eller LOI godkänd pensionsordning.

Om en pensionsordning inte uppfyller kraven på en pensionsordning enligt LOF eller LOI betraktas den inte som en skattegynnad tjänstepensionsordning. Den kan då betraktas som en *kollektiv livrente* eller i undantagsfall *individuell livrente*. Arbetsgivarens inbetalningar till sådana pensionsordningar betraktas som lön och arbetsgivaren får avdragsrätt efter allmänna regler (skatteloven § 6–1). När det gäller utbetalningar från kollektiva livräntekontrakt som ingåtts från år 2006 blir arbetstagaren endast skattepliktig för avkastningen på kapitalet i samband med pensionsutbetalningen. Arbetstagaren blir således bara skattepliktig för den del av livräntan som går utöver återbetalningen av inbetald premie. För kollektiva livräntor som tecknats före 2006 sker beskattning av hela den utbetalda pensionen. Utbetalningar från individuella livräntor är som huvudregel skattepliktiga i sin helhet, men skatteplikten kan på vissa villkor vara begränsad till den del som överstiger återbetalningen av inbetalda premier.

En tjänstepensionsordning kan ordnas i ett norskt livförsäkringsbolag, ett försäkringsbolag som är hemmahörande i EU/EES och som har rätt att driva försäkringsrörelse i Norge, i pensionskassa som är godkänd av Kredittilsynet eller i pensionskassa som är etablerad i annan EU/EES-stat och som fått norskt godkännande. Det finns vissa krav på en arbetsgivare för att kunna upprätta en pensionsordning bland annat att det skall finnas minst två personer i företaget som arbetar minst 75 % av full tid. För att man skall kunna använda sig av pensionskassa krävs minst 50 medlemmar. För en pensionskassa krävs att kapitalförvaltningen är betryggande säkrad enligt Kredittilsynets bestämmelser. En pensionsplan skall normalt omfatta alla arbetstagare som tillhör Folketrygden på grund av att de bor och arbetar i Norge. Särskilda regler kan gälla för speciella grupper av anställda. Pensionsordningen skall omfatta alla arbetstagare som fyllt 20 år och en nyanställd arbetstagare upptas direkt, utan karenstid, i pensionsordningen. Om den återstående anställningstiden för en nyanställd är mindre än 10 år till pensionsåldern gäller dock särskilda villkor. Personer som inte tillhör Folketrygden kan normalt inte tillhöra en norsk tjänstepensionsordning. Anställda som är utsända av norsk arbetsgivare för en begränsad tid – och under denna tid inte omfattas av Folketrygden – kan likväl kvarstå i tjänstepensionsordningen under en tid av högst 10 år. Detta följer av Finansdepartementets föreskrift från den 16 mars 2006. För dessa personer har arbetsgivaren dessutom rätt att ha en ”kompensationsordning” som kompenserar den utsände för tappade år i Folketrygden.

De allmänna kraven på en pensionsordning är följande:

- Den lägsta tillåtna (pensionsåldern) i en pensionsordning är 67 år, utom för särskilda yrkesgrupper med fysiskt eller psykiskt ansträngande arbeten. Pensionsreformen från 2011 innebär att flexibel pensionsålder mellan 62 och 75 års ålder införs i pensionsordningarn
- Intjänad pensionsrätt i en förmånsbaserad (ytelsebasert) pensionsplan skall vid var tid vara linjärt beräknad (det vill säga stå i relation till arbetad tid och förväntad total arbetstid till pensionsåldern
- Tjänstetiden i en förmånsbestämd pensionsplan, som motsvarar tiden från upptagningen i pensionsordningen till pensionsåldern, skall vara minst 30 och högst 40 år. Den som inte har full tjänstetid vid pensionsåldern kan fortsätta att tjäna in pension därefter. Tjänstetid kan medräknas från tidigare arbetsgivare under förutsättning av att motsvarande pensionsmedel överförs till den nya pensionsordningen
- Om pensionsordningen är premiebestämd (engångsbetald) skall intjänad pension motsvara summan av de pensionsrätter som varje år tjänats in. Eventuell avkastning används som engångspremie för köp av förhöjd pension
- Den som slutar hos en arbetsgivare utan att gå i pension har rätt till fribrev (fripolis) om han tillhört pensionsordningen i minst 12 månader

För *ålderspension* finns i övrigt följande regler:

- Ålderspensionen från en förmånsbestämd pensionsplan skall normalt utbetalas livslångt, men kan upphöra eller minska efter 10 års utbetalning
- Pensionens storlek skall vara rimlig i förhållande till lön, tjänstetid och beräknad pension från Folketrygden, det vill säga högst 100 % på lön upp till 6 grundbelopp och högst 70 % på lön mellan 6 och 12 grundbelopp. Beräknad allmän pension ingår i dessa belopp
- Pensionen skall, tillsammans med allmän pension, utgöra samma procentandel för högavlönade som för lågavlönade
- Pensionsmedel som tillförts den pensionerades överskottsfond skall varje år användas som engångspremie för köp av pensionstillägg under utbetalningstiden. Alla pensioner skall härvid ges samma årliga tillägg. Det procentuella tillägget får inte överstiga höjningen av grundbeloppet i Folketrygden
- Om en arbetstagare skall bidra till en förmånsbestämd pensionsordning får premien vara högst 4 % av lönen. Arbetstagarens premiedel får vara högst hälften av den totala premien

I Norge finns *flytträtt* av individuella och kollektiva pensionsordningar internt mellan pensionsinrättningar i Norge. Som pensionsinrättningar räknas försäkringsbolag, pensionskassor, banker och förvaltningsbolag

för värdepapper. Forskringsvirksomhetsloven av den 10 juni 2005 innehåller bestämmelser om flyttning i kapitel 11. För kollektiva pensionsordningar (= pensionsordningar som upprättats av arbetsgivare för arbetstagarna) är uppsägningstiden normalt två månader. Avgiften i samband med kapitalflytt mellan två kollektiva pensionsordningar uppgår normalt till högst 5 000 NOK. Det är arbetsgivaren som väljer pensionsleverantör. Privata kollektiva pensionsordningar kan flyttas till en motsvarande pensionsordning hos ny pensionsleverantör, men får inte innebära att arbetstagaren får reducerade rättigheter. Ändringar i pensionsordningen kan dock ske efter flyttningen enligt ett fastställt regelverk. Arbetstagaren har då rätt att lämna synpunkter, men har inte bestämmanderätt. För pensionsordningar i offentlig sektor gäller tariffavtal som försvårar byte av pensionsleverantör. Offentliga pensionsordningar utfärdar inte fribrev och flytt kan bara ske mellan norska pensionsinrättningar med rätt att driva livsförsäkringsverksamhet i Norge.

Vid flyttning av fribrev eller pensionskapitalbevis från privat kollektiv pensionsordning eller från individuell pensionsförsäkring är uppsägningstiden endast en månad.

Sedan den 1 oktober 2009 kan fribrev i princip även flyttas till försäkringsgivare utanför Norge, men inom EU/EES-området. En förutsättning är att den mottagande försäkringsgivaren har tillstånd att bedriva livförsäkringsverksamhet i Norge och har anmält gränsöverskridande verksamhet. Det förutsätts dessutom att ett fribrev från en företagspensionsordning (LOF, lov om foretakspensjon) följer bestämmelserna i denna lag även efter kapitalflytten. Finanstilsynet är tillsynsmyndighet. Systematiska kontroller görs dock inte av denna myndighet. Istället sker samarbete med skattemyndigheten och dessutom skall ju respektive försäkringsgivare anmäla till Finanstilsynet vilka produkter de marknadsför (föreskrift nr 869 från den 30 juni 2006). Man kan medge vissa lättnader på produktkraven, bland annat när det gäller kravet på en lägsta pensionsålder på 67 år, men i övrigt är produktkraven så rigorösa att det kan vara svårt för en utländsk försäkringsgivare att uppfylla kraven. Arbetstagarens (eller pensionärens) rättigheter efter fribrevsflytten skall fastställas i regelverket i den nya pensionsordningen. Bestämmelserna får inte innebära en reduktion av intjänat fribrev och tillhörande premiereserv, och i en förmånsbestämd pensionsplan ingår även den försäkrades flyttade överskottsfond. Enligt uppgift från Finanstilsynet är det hittills inte någon utländsk försäkringsgivare som noterat att man vill överta en pensionsordning enligt LOF eller LOI.

I princip föreligger avdragsrätt i Norge för premier till en utländsk pensionsordning, men eftersom det är så svårt för en utländsk pensionsordning att leva upp till de krav som ställs på en godkänd, avdragsgill norsk pensionsordning är möjligheten till avdragsrätt ytterst begränsad. Norsk lagstiftning strider visserligen inte mot utfallet i EG-domstolen mot danska staten (C-150/04), men dock mot EU/EESs intentioner om den fria rörligheten avseende tjänster. Om en utländsk

pensionsordning, trots svårigheterna, uppfyller den norska lagstiftningens krav på pensionsordning, utlöser kapitalflytten till denna ordning i sig inte någon skatteplikt, utan beskattning sker först vid pensionsutbetalningen. Då skall norsk skatt betalas oavsett om pensionsmottagaren är bosatt i Norge eller i annat land. Från 1 januari 2010 infördes en generell källskatt på 15 % för den som bor utomlands och får tjänstepension som dragits av i Norge. Denna skatt faller i många fall bort genom de norska skatteavtalen med andra länder, till exempel med de nordiska länderna, där rätten till att dra skatt tillerkänns utbetalarstaten.

Utöver reglerna om flytt av pensionsordningar till försäkringsgivare inom EU/EES-området gäller generellt dessutom att utländsk medborgare som varit bosatt i Norge mindre än tre år och intjänat tjänstepension i landet har rätt att exportera pensionsordningen till utländsk försäkringsgivare.

När det gäller *indexering av fribrev och utbetald tjänstepension* finns regler i försäkringsverksamhetslagen (Lov av den 30 juni 2006 nr 869). Av lagen framgår först att den försäkrade årligen skall tillsändas ett pensionsbesked som visar storleken på pensionskapitalet, premiefond, överskottsfond med flera uppgifter. Därefter följer vissa regler för hur försäkringsgivare skall höja pensionen med hjälp av överskottsmedel. Pensionsmedel som tillförts en försäkrads överskottsfond skall användas för att höja utbetald pension. Pensionshöjningen får dock inte överstiga förändringen av Folketrygdens grundbelopp.

1.4 Tjänstepension i Finland

Finland är det land i Norden som har det mest omfattande allmänna pensionssystemet, men å andra sidan har arbetsgivare endast en begränsad möjlighet att med avdragsrätt teckna kompletterande tjänstepension. Specifikt för Finland är att den allmänna pensionen ordnas i enskilda försäkringsbolag och pensionskassor. I den statliga Pensionsskyddscentralen sker dock en central registrering av allt obligatoriskt pensionsintjänande.

1.4.1 Allmänt

Den allmänna pensionen i Finland ger en pensionsnivå som vid normal pensionsålder och minst 40 års förvärvsarbete kan anses tillfredsställande, även för höginkomsttagare, eftersom det inte finns något lönetak för pensionsintjänande. Behovet av tjänstepension utöver den första pelaren är således litet, men ökade i och med pensionsreformen (2005) då man övergick från att basera den allmänna pensionens storlek på snittet av en de tio sista årens indexerade lön före pensioneringen till genomsnittet under hela karriären. Reformen ledde till att alla som har en löneutveckling som är bättre än ArPL-index får en lägre pensionsnivå i förhåll-

lande till slutlönen. Den allmänna pensionens lönerelaterade, obligatoriska del (APL) administreras av olika försäkringsbolag, pensionskassor och stiftelser. Denna pension räknas till den så kallade första pelaren och behandlas därför endast marginellt i denna utredning. Inom det privata näringslivet finns det endast enstaka centrala kollektivavtal som innefattar kompletterande tjänstepension. Vanligast är att frivillig tjänstepension ordnas som en gruppförsäkring för en viss objektivt bestämd kategori av anställda på företaget. Cirka 15 % av de anställda inom det privata näringslivet beräknas tillhöra en kompletterande tjänstepensionsordning. Tjänstepensionen har huvudsakligen haft som syfte att komplettera den allmänna pensionen så att full pension intjänas under 30 år i stället för det allmänna systemets krav på 40 år. Tjänstepensionen ger också möjlighet till lägre pensionsålder än inom det allmänna pensionssystemet. Pensionen var huvudsakligen förmånsbestämd fram till år 2000, och full förmån uppgick till 60–66 % (inklusive allmän pension) av medelslutlönen efter en intjänandetid på 20 till 30 år. Högsta tillåtna förmånsnivån var 66 %. Sedan år 2000 är det inte längre möjligt att införa nya så kallade "registrerade" pensionsordningar i enlighet med den traditionella förmånsbestämda APL-kompletteringen. Med registrerad pension menas sådan pension som följer de lagstiftade APL-bestämmelserna i avseende på pensionens utformning och indexering. Enligt APL skall indexeringen av utbetald pension ske i takt med ett särskilt index som till 20 % följer löneutvecklingen och till 80 % prisutvecklingen.

Nya tjänstepensionsplaner är i huvudsak premiebestämda. Tjänstepensionspremien betalas vanligen av arbetsgivaren i sin helhet, men arbetstagaren kan vara med och bidra. Tjänstepension kan ordnas genom försäkring, pensionskassa eller stiftelse. Försäkringsalternativet är dominerande.

Regelverk

Den finska allmänna pensionen är så omfattande att det inte finns något påtagligt behov av en kompletterande tjänstepension, åtminstone inte för dem som förväntas gå i pension tidigast vid 65 års ålder. För grupper av anställda med lägre pensionsålder finns dock behov av tjänstepension. Sedan år 2000 är all nytecknad tjänstepension "fritt formad oregistrerad". Detta betyder att försäkringen inte automatiskt följer den lagstadgade tilläggspensionens (APLs) indexering. Indexeringen kan i stället vara beroende av den valda försäkringsgivarens resultat eller av valda fonders avkastning (unit-linked).

En fritt formad försäkring kan vara förmånsbestämd, men det är allt vanligare med premiebestämda pensionsordningar, och i dessa ordningar har den försäkrade vanligen möjlighet att välja fond. Arbetsgivaren har full avdragsrätt för pensionspremien upp till maximalt 20 % av lönen, under förutsättning av att det är en gruppförsäkring som omfattar en objektivt definierbar grupp. För en gruppförsäkring kan pensionsål-

dern vara lägst 55 år. Målförmånen bör inte överstiga nivån för en registrerad försäkring, det vill säga 60–66 % av den pensionsgrundande lönen. För individuella tjänstepensionsförsäkringar begränsar sig det årliga avdragsutrymmet till 8 500 EUR. Premier därutöver måste tas upp som inkomst för den anställda. Pensionsåldern får vara lägst 63 år. Till kollektiva pensionsordningar kan den anställda betala en del av premien. Den anställda kan dra av 5 % av sin lön, dock högst 5 000 euro. Den anställdes avgift får dock inte överstiga arbetsgivarens premie till pensionsordningen. Pensionsåldern i en kollektiv tjänstepensionsordning får vara lägst 60 år.

I inkomstskattelagens § 54d behandlas premier till frivilliga individuella pensionsförsäkringar. Här framgår att avdragsrätt medges för pensionspremier till utländskt försäkringsbolag som har hemvist eller fast driftställe inom EES – med samma beloppsmässiga begränsningar som gäller för premier till inhemskt försäkringsbolag. Dessutom måste försäkringen uppfylla de kvalitativa krav som ställs på en godkänd finsk försäkring. Den lagstadgade tilläggspensionen APL kan bara tecknas i försäkringsbolag med säte i Finland. Utländska försäkringsbolag har hittills inte sökt tillstånd till detta.

Såsom de flesta västeuropeiska medlemsstaterna i EU tillämpar Finland den så kallade "EET-modellen" (Exempt, Exempt, Tax) för sitt skattegynnade pensionssparande. Detta innebär

- att avdragsrätt medges för tjänstepensionspremier inom vissa ramar, och den anställda slipper ta upp arbetsgivarens premie som inkomst
- att förräntningen av pensionskapitalet är fri från avkastningsskatt,

och

- att utbetald tjänstepension beskattas som inkomst

Som framgår av inkomstskattelagen har etableringskravet slopats i enlighet med EG-domstolens beslut, det vill säga kravet på att en försäkringsgivare skall vara etablerad i den stat där försäkringstagaren blir föremål för skattegynnande. Därför kan godkänd försäkring tecknas i försäkringsbolag inom EES.

I Finland har den försäkrade inte rätt att flytta sitt pensionskapital mellan finska försäkringsgivare och inte heller till försäkringsgivare utomlands. Flytträtt erfordras inte för den dominerande lagstadgade tilläggspensionen APL eftersom alla försäkringsgivare tillämpar samma regler avseende premieuttag och utbetalning av överskott i form av indexering. Eftersom den frivilliga tilläggspensionen (andra pelaren) är så begränsad både ifråga om förmånsnivå och personkrets har man bedömt att det inte finns anledning att införa rätt till flytt av pensionskapital eller fondtillgodohavanden. Man har bedömt att avsaknaden av flytträtt av uppsamlat pensionskapital inte utgör ett hinder för arbetskraf-

tens rörlighet. Man tror i stället att om man införde flytträtt skulle detta försämra stabiliteten för de existerande små pensionssystemen.

1.5 Tjänstepension i Island

Den isländska obligatoriska tjänstepensionen anses i detta sammanhang vara "den andra pelarens" tjänstepension. Den kompletterar den inkomstprövade pensionen från socialförsäkringen. Tjänstepensionen är både förmåns- och premiebestämd.

1.5.1 Allmänt

Den isländska pensionen består av tre "pelare". Den första pelaren är skattefinansierad allmän pension från socialförsäkringen (grundpension), den andra (tilläggs pension) är obligatorisk inbetalning till tjänstepensionsfonder och den tredje är frivilligt, skattesubventionerat pensionssparande.

Pensionen från den första pelaren är inkomstprövad. Den består av en grundpension och ett pensionstillägg. Därutöver är det möjligt att ge ett behovsprövat stöd på grund av särskilda förhållanden eller kostnader. Pensionsbeloppet är ett fast belopp som reduceras för den som har andra inkomster (tjänstepension/pension från obligatoriska pensionsfonder, arbetsinkomst och kapitalinkomst) utöver viss nivå som går fri från inkomstprövning, bland annat pension från frivilligt pensionssparande. Pensionen från den första pelaren är endast avsedd som en minimisättning. Den finansieras över skatterna, varav den största delen tas från den av arbetsgivaren betalda socialförsäkringsavgiften på 8,65 % av lönesumman. Socialförsäkringsavgift tas även ut på inbetalningar som arbetsgivaren gör till tjänstepensionen (pensionsfonderna, se nedan). Socialförsäkringsavgiften är avdragsgill.

Enligt lag skall alla anställda och egenföretagare tillhöra en pensionsfond som antingen lyder under en speciell lag (till exempel lagen om pensionsfonder för statsanställda) eller har godkänts av finansministeriet. Den lägsta premien till pensionsfonderna är 12 % av lönen, varav arbetsgivaren måste betala minst 8 %. Inbetalningar sker mellan 16 och 70 års ålder. Normal pensionsålder är 67 år. Förtida uttag med reducerade belopp kan ske tidigast från 60 år, och pensionen kan skjutas upp till 70 år varvid pensionen höjs. Isländska arbetstagare arbetar längre upp i åldrarna än i övriga Norden. Det finns inte några särskilda incitament att ta ut pensionen före 67 år.

1.5.2 Regelverk

Den 1 juli 1998 trädde lagen om obligatorisk tjänstepension i kraft (nr 129/1997). Lagen innebär en obligatorisk löpande inbetalning till god-

kända pensionsfonder. Den lägsta inbetalningen utgjorde till en början 10 % av lönen, men har successivt höjts till 12 %, varav arbetsgivaren betalar minst 8 %. Lagen definierar vad som avses med godkända pensionsfonder, rätten till minimipension och på vilket sätt fonderna skall skötas. Pensionsfonderna måste bland annat erbjuda både ålderspension och sjuk- och efterlevandepension. Det måste för övrigt vara viss riskfördelning mellan medlemmarna i fonden. Pensionsfonder, banker, försäkringsbolag och andra finansiella institutioner, som godkänts av finansministeriet kan tillhandahålla pensionsfonder.

Inbetalningen till pensionsfonden kan delas upp i två delar, varav den ena delen går till en förmånsbestämd pension som efter 40 års tillhörighet skall utgöra minst 56 % av den aktuella månadslönen vid inbetalningens slut. Intjänandet motsvarar således 1,4 % per år av den indexerade medellönen under karriären. Den andra delen av inbetalningen går vanligen till premiebestämd pension på individuella pensionskonton. I många fall bestämmer fackförbundet vilken fond en anställd skall tillhöra. Detta framgår ofta av ett generellt löneavtal, men när det gäller förmåner utöver 56 %, minimum enligt pensionslagen, har den anställda rätt att välja administratör. Egenföretagare tillhör den Allmänna pensionsfonden. Huvuddelen av pensionsfonderna är premiebestämda. År 2005 fanns det 46 olika fonder, varav 32 var premiebestämda. Trenden går mot premiebestämda fonder.

Island tillämpar den så kallade "EET-modellen" (Exempt, Exempt, Tax) för sitt pensionssparande. Detta innebär

- att avdragsrätt medges för tjänstepensionspremier inom vissa ramar, och den anställda slipper ta upp arbetsgivarens premie som inkomst
- att förräntningen av pensionskapitalet är fri från avkastningsskatt och pensionsfonderna är skattebefriade institutioner
- att utbetald tjänstepension beskattas som inkomst

Ovanstående skatteregler slås fast i två olika lagar: inkomstskattelagen nr 90/2003 (och nr 86/2000) och pensionslagen nr 129/1997.

Arbetsgivare har full avdragsrätt för inbetalning till den obligatoriska pensionsplanen. Arbetsgivarens inbetalning skall uppgå till minst 8 %, men kan vara högre beroende på vad som står i gällande kollektivavtal. Inbetalningen för statstjänstemän uppgår exempelvis till 11,5 %. Anställds avgift får dock högst vara 4 %. Den avdragsgilla avgiften till den frivilliga (tredje pelaren) pensionsplanen begränsar sig till 6 %, varav arbetsgivare 2 % och anställd 4 %. Inbetalningarna måste ske till en bank, pensionsfond eller finansiellt institut som godkänts av finansministeriet. Det frivilliga pensionssparandet kan tas ut från tidigast 60 år och ska vara utbetalt senast vid 67 års ålder.

När det gäller den obligatoriska tjänstepensionen enligt pensionslagen nr 129/1997 godkänns enbart pensionsfonder i Island som lyder under isländsk lag. Den isländska finansinspektionen övervakar dessa

pensionsfonders verksamhet. För att tillhandahålla frivilliga pensionsplaner (tredje pelaren) krävs inte att pensionsfonden har lokal isländsk närvaro. Pensionsfonden skall dock vara etablerad inom EU/EES-området och uppfylla kraven i den isländska pensionslagen. Alla institut som erbjuder pensionsplaner skall dessutom förse den isländska skattemyndigheten med relevant information. Avdragsrätt för premier till en frivillig pensionsordning i ett godkänt utländskt pensionsinstitut inom EU/EES gäller enligt samma villkor som till ett isländskt pensionsinstitut.

Varje pensionsutbetalning i Island beskattas med samma statliga och kommunala inkomstskatt som inkomst av tjänst, det vill säga med 37–46 % beroende på inkomstens storlek. Normal statlig och kommunal inkomstskatt betalas i Island även vid bosättning i annat nordiskt land. Bosättningslandet gör avräkning för den isländska skatten. För den som är bosatt i Island och får pension från annat nordiskt land sker på motsvarande sätt beskattning i utbetalandet. Island gör då inte anspråk på ytterligare beskattning.

Enligt pensionslagen 129/1997 (paragraf 19) finns det möjlighet att i samband med påbörjad pensionsutbetalning flytta pensionskapital från en isländsk pensionsfond till en annan. Vissa försäkringstekniska begränsningar gör dock att sådan flytt är ytterst ovanlig. Det finns inte någon rätt att överföra intjänad pensionsrätt i en isländsk pensionsfond till en utländsk motsvarighet. Dock kan en utländsk medborgare som emigrerar från Island få sin pensionspremie återbetald.

2. Internationellt regelverk

2.1 Inledning

När det gäller att undersöka eventuella gränshinder i avseende på tjänstepension kommer man i kontakt med flera olika regelverk. Det är EG-rätten och andra mellanstatliga överenskommelser och det är intern lokal arbetsrätt, civilrätt och skatterätt i de olika nordiska länderna.

2.2 EG-rätten

EG-rätten är omfattande. Nedan följer kortfattat den rätt som kan beröra tjänstepensionsområdet.

2.2.1 *Allmänt*

EG-rätten, som antas av ministerrådet – eller av parlamentet och ministerrådet genom medbeslutande – kan anta någon av följande former:

Förordning – som utges av EU-kommissionen eller ministerrådet och som skall tillämpas direkt utan att genomförandet kräver nationella åtgärder.

Direktiv – som föreslås av EU-kommissionen och beslutas av ministerrådet, och som är bindande att följa för medlemsstaterna. Direktiven anger mål som skall uppnås, men överlämnar åt de nationella myndigheterna att bestämma hur målen skall uppnås.

Beslut – som normalt fattas av EG-domstolen och som är bindande i sin helhet gentemot dem som de riktar sig till. Det kan avse en eller flera medlemsstater, företag eller individer.

Rekommendation – som utges av EU-kommissionen eller ministerrådet och som inte är bindande, men kan tas i beaktande av nationella domstolar som guide för praxis

Yttrande – som utges av EU-kommissionen eller ministerrådet och som inte är bindande.

Kommunikation – som utges av EU-kommissionen och som kan ses som ett debattinlägg.

2.2.2 *EU-förordning 1408/71*

EU-förordningen 1408/71 innehåller fem viktiga principer för rätten till sociala förmåner för personer som flyttar mellan olika länder inom den europeiska unionen. Det är

Likabehandlingsprincipen – som förbjuder diskriminering gentemot medborgare från andra länder inom unionen.

Sammanläggningsprincipen – som innebär att man får tillgodoräkna försäkringstider i alla länder inom EU som kvalifikationstid för rätt till förmåner

Intjänandepincipen – som innebär att man har rätt till pension från de olika länderna i förhållande till intjänandetiden i respektive land

Exportabilitetsprincipen – som innebär att man får pension utbetald till bopsettningslandet även om detta är ett annat land än intjänandelandet

Principen om ett lands lagstiftning – som innebär att man endast skall tillhöra ett lands socialförsäkringssystem vid en och samma tidpunkt.

EU-förordningen innehåller dessutom särskilda bestämmelser för personal som är utsänd till annat land inom unionen, och för gränsgångare, det vill säga personer som är bosatta i ett EU-land, men arbetar i ett annat.

2.2.3 EU-förordning 883/04

I maj 2010 ersatte förordning 883/04 i allt väsentligt förordning 1408/. Förändringarna berör i synnerhet utsänd personal. Bland annat har huvudregeln för utsända förändrats. Tidigare gällde att de skulle kvarstå i utsändningslandets socialförsäkringssystem då arbetet i arbetslandet begränsas sig till ett år. Enligt den nya förordningen gäller istället en längsta utsändningstid på två år. För gränsgångare – som bor i ett land men arbetar i ett annat – infördes också några ändringar. Gränsgångare skall som huvudregel omfattas av socialförsäkringen i arbetslandet. Om han dock arbetar i två länder och ett av dessa länder är bopsettningslandet skall han omfattas av detta lands socialförsäkring, om han utför en väsentlig del av sitt arbete i detta land. Detsamma gäller om han är anställd av flera arbetsgivare som har sitt säte eller verksamhet i olika medlemsländer.

Den nya förordningen berör inte automatiskt Norge och Island, men kommer att inkorporeras i EES-avtalet genom beslut i EES-kommittén. Detta beräknas ske under 2012. Fram tills dess tillämpas den gamla förordningen gentemot Norge och norska medborgare. Det finns förslag om att utvidga de nya förordningarna till att även omfatta utomeuropeiska medborgare (från land utanför EU/EES), som lagligen vistas i en medlemsstat (KOM 2007/439). Danmark har dock gjort förbehåll för denna utvidgning. Tills vidare gäller reglerna i den gamla förordningen 1408/71.

EU-förordningen behandlar enbart socialförsäkringarna inom medlemsländerna – det vill säga den första pelaren i "trepelarsprincipen" – inte tjänstepensionen, den andra pelaren. Vilket lands socialförsäkring en person som rör sig över landgränserna skall omfattas av har dock betydelse för vilken kompletterande tjänstepensionsordning som kan och lämpligen bör tecknas.

2.2.4 EU-fördraget och avdragsrätt/beskattning

Den Europeiska Unionens (EUs) grundprinciper är den fria rörlighet inom unionen i avseende på

- människor
- kapital
- varor
- tjänster

Utöver EU-fördragets grundprinciper om fri rörlighet och icke-diskriminering på grund av nationalitet, finns inte någon specifik gemenskapslagstiftning när det gäller avdragsrätt för pensionspremier och beskattningen av utbetald pension. Inom detta område driver EU-kommissionen på utvecklingen mot en samordning av de nationella regelverken.

I gränsöverskridande situationer kan ibland en inte önskvärd dubbel beskattning uppstå, till exempel genom att avdrag inte medges för tjänstepensionspremie, trots att utfallande pensionsbelopp är skattepliktigt. Problemen bottnar till stor del i ländernas grundläggande målsättning att ”upprätthålla det inre sambandet i det nationella systemet”, det vill säga att man endast vill medge avdragsrätt i de fall då utfallande pensionsbelopp i framtiden kan beskattas i det egna landet. För att nå detta mål ställer man ett antal krav som skall uppfyllas av ett skattegynnade pensionssparande. Ett sådant krav har varit etableringskravet, det vill säga kravet på att en försäkringsgivare skall vara etablerad i den stat där försäkringstagaren blir föremål för skattegynnande.

EU-kommissionen har drivit fördragsbrottstalan (enligt artikel 226 EG) mot olika stater. Efter Bachmann- domen (C-204/90), som innebar ett hinder mot möjligheten att teckna pensionsförsäkring med skatteeffektivitet i annat land än arbetslandet, har efterföljande domar successivt öppnat möjligheten. Danner- domen (C-136/00) mot den finska staten innebar att en tysk medborgare som flyttat till Finland medgavs avdragsrätt där, för en i Tyskland bibehållen pensionsordning, så länge som premien höll sig inom de avdragsrättsgränser som gäller i Finland. I en liknande dom, Skandia/Ramstedt- domen (C-422/01), kom EG-domstolen också fram till att avdragsrätt skall medges för pensionspremie till utländsk försäkringsgivare, under förutsättning av att den tecknade försäkringen uppfyller både de kvalitativa och kvantitativa kraven på en svensk försäkring. De nämnda domarna samt det i EG-domstolen år 2007 avgjorda målet (C-150/04) mot staten Danmark – där ”etableringskravet” underkändes har stor betydelse för den fria rörligheten för arbetstagare (artikel 45), etableringsfrihet (artikel 49), friheten att tillhandahålla tjänster (artikel 56) och fri rörlighet för kapital (artikel 63).

2.2.5 Livförsäkrings- och tjänstepensionsdirektiven

Livförsäkringsdirektivet 2002/83/EG av den 5 november 2002 och Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003 är förknippade med varandra. Det första direktivet avser auktorisation och tillsyn över livförsäkringsföretags verksamhet i allmänhet det andra avser motsvarande för tjänstepensionsinstitut. Direktiven utgör led i arbetet inom EU med att harmonisera regleringen på det finansiella området. Syftet är att möjliggöra en effektiv kapitalförvaltning och att skydda förmånstagarna. På tjänstepensionsområdet har det tidigare inte funnits någon gemensam lagstiftning inom EU. Livförsäkrings- och tjänstepensionsdirektiven är steg mot en inre marknad för tjänstepensionsinstitut. Tre principer ligger till grund för den inre marknaden på detta område. Principen om:

1. *En enda auktorisation* – försäkringsgivare skall söka auktorisation i sitt hemland och när han fått auktorisationen har han rätt att med stöd av denna driva försäkringsrörelse som överensstämmer med auktorisationen i alla EU-länder. Verksamheten kan bedrivas antingen genom att försäkringsgivaren etablerar sig i det andra landet (genom filial, agentur eller dotterbolag) eller genom att denne tillhandahåller försäkrings-tjänsterna från ett annat EU-land. Den behöriga myndigheten i hemlandet skall ha samråd med motsvarande myndighet i den andra medlemsstaten innan auktorisation medges.

2. *Hemlandstillsyn* – tillsynen av försäkringsgivaren åvilar de behöriga myndigheterna i försäkringsgivarens hemland oberoende av var inom EU som verksamheten bedrivs.

3. *Minimiharmonisering och ömsesidigt godkännande* – de nationella reglerna samordnas så att principerna om en enda auktorisation och hemlandstillsyn skall kunna tillämpas. I detta inbegrips att man antar gemensamma regler om rutiner för administrativt samarbete mellan tillsynsmyndigheterna.

Tjänstepensionsdirektivet innehåller inte några gemensamma beskattningsregler för tjänstepension inom EU. De olika beskattningsmodeller som förekommer får fortsätta att gälla, det vill säga frågan om beskattning av pensionspremierna, pensionskapitalet och utbetald pension. Kommissionen uppmanar dock medlemsstaterna att avskaffa alla regler som gynnar inhemska pensionslösningar och avskaffa skattehinder för tillhandahållande av tjänstepensioner över gränserna.

Det pågår förändringar i regelverken i de nordiska länderna för att möta de krav som ställs i livförsäkrings- och tjänstepensionsdirektiven. Vad som avses med tjänstepensionsinstitut har definierats. Varje land har här vissa valmöjligheter beroende på hur deras inhemska tjänstepensionsmarknad är uppbyggd. För att begränsa tillsynskostnaderna kan medlemsstaterna bland annat underlåta att tillämpa direktivet på tjänstepensionsinstitut som har färre än 100 medlemmar. Detta har Sverige valt. Man har också en valmöjlighet att tillämpa direktivet inte bara på pensionskassor, understödsföreningar och pensionsstiftelser,

utan även på livförsäkringsbolagens tjänstepensionsverksamhet. Detta har Sverige valt, för att skydda livförsäkringsbolagen mot ofördelaktig internationell konkurrens. Sverige har också valt att inte begränsa tjänstepensionen till den skatterättsliga definitionen av tjänstepension. Man anser inte att det har någon betydelse i detta sammanhang om utbetalningen av försäkringsbeloppet sker som engångsbelopp eller som periodiska utbetalningar.

2.2.6 Utstationeringsdirektivet (96/71/EG)

EG-fördraget innehåller regler om likabehandling, vilket förbjuder diskriminering på grund av nationalitet. Dessutom innehåller fördraget bland annat förbud mot inskränkningar i den fria rörligheten av tjänster. Mot dessa bestämmelser har den svenska kollektivavtalsmodellen prövats.

Det svenska arbetsrättsliga systemet har gemensamma drag med motsvarande system i de övriga nordiska länderna. Arbetsmarknadsorganisationerna har en stark ställning i Norden, och organisationsgraden är hög. Det är arbetsmarknadens parter som svarar för lönebildningen utan inblandning från statsmakternas sida. Tyngdpunkten i regleringen ligger i de kollektivavtal som träffas på arbetsmarknaden. Vissa anställningsvillkor är dock reglerade i lag, såsom arbetstid, semester och annan ledighet. Lagstiftningen är till stor del dispositiv på så sätt att den kan frångås genom avtal som ingås av arbetsmarknadens parter. Kollektivavtalen är rättsligt bindande för de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar. En arbetsgivare har ett åtagande mot den avtalsslutande arbetstagarorganisationen att tillämpa avtalet gentemot sina arbetstagare.

En avtalstvist rörande tvingande kollektivavtal för till Sverige utstationerad personal hänsköts till den svenska arbetsdomstolen 2005. Frågan fördes vidare till EG-domstolen. I domen i EG-domstolen (Lavaldomen, C-341/05) kom man fram till att EG-rätten inte tillåter den typ av kollektivavtalskrav som hade ställts på den utstationerade personalen. Utstationeringsdirektivet (96/71/EG) som antogs 1996, är skrivet så att det skall garantera de utstationerade arbetstagarna rimliga villkor i värdlandet och så att det finns ett skydd för värdlandets arbetstagare mot en otillbörlig lönekonkurrens från företag från andra EU/EES-länder där lönerna är lägre. Enligt utstationeringsdirektivet skall medlemsstaternas lagstiftning samordnas så att det kan fastställas en kärna av tvingande regler för minimiskydd. När en arbetsgivare från ett EU/EES-land utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i ett annat EU/EES-land skall arbetstagarens anställnings- och arbetsvillkor ligga inom ramen för den så kallade *hårda kärna* i värdlandets arbetsrättsliga regelsystem. Villkor som avses är sådana som är fastställda genom lagar eller andra författningar och allmängiltiga kollektivavtal. Den hårda kärnan omfattar bland annat längsta arbetstid, kortaste vilotid, minsta antal betalda semesterdagar, minimilön (inbegripet övertidsersättning) dock

inte arbetsanknutna tilläggspensionssystem (direktivets artikel 3.1). Av detta kan man dra slutsatsen att inte heller kollektivavtalad eller frivillig tjänstepension, som är föremål för denna promemoria, innefattas i den hårda kärna som kan ställas som minimikrav på utstationerad personal. En medlemsstat kan inte med stöd av utstationeringsdirektivet kräva att utländska tjänsteföretag tillämpar villkor som går utöver den hårda kärnan. Man kan inte heller åberopa skäl som rör *ordre public* (skyddet av den politiska, sociala och ekonomiska ordningen). Dessutom skall hänsyn tas till om ett företag från en annan medlemsstat redan är bundet av ett avtal i hemlandet, oavsett innehållet i detta avtal. Att inte ta denna hänsyn är diskriminerande och strider mot EG-fördragets artikel 56 (fri rörlighet för tjänster).

2.2.7 Tjänstedirektivet (06/123/EG)

Det så kallade tjänstedirektivet införlivades i medlemsländernas regelverk runt årsskiftet 2009–2010. Direktivet ger en rättslig ram för att underlätta företagsetablering och tjänstehandel mellan medlemsländerna. Flera sektorer är undantagna från direktivet bland annat finansiella tjänster.

Tjänstedirektivet påverkar inte arbetsrätten eller rätten att sluta kollektivavtal och att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden. Dessutom omfattas inte finansiella tjänster vilket inkluderar försäkringsverksamhet. Tjänstedirektivet kan därför lämnas utanför denna promemoria.

2.2.8 Direktiv om skydd av intjänad pensionsrätt (98/49/EG)

Den 29 juni 1998 antog EU-rådet direktivet om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för egenföretagare och anställda som flyttar inom Gemenskapen. Direktivet avser tjänstepension, det vill säga pension som inte omfattas av EU-förordningarna 883/04 och 1408/71. Tjänstepension tjänas in på många olika sätt i medlemsstaterna. Det går därför inte att på EU-nivå detaljstyra rätten till pension. Direktivet innehåller därför endast ett antal allmänna grundläggande principer. En huvudprincip är att en anställd som byter arbetsgivare och flyttar mellan medlemsstater (eller arbetsgivaren flyttar till annan medlemsstat) skall garanteras samma behandling avseende sin intjänade pensionsrätt som om flyttningen skedde inom landet. Från försäkringsgivaren skall utbetalning ske oavsett medlemsstat. Enligt artikel 6 i direktivet skall medlemsstaterna skapa möjligheter för utsända arbetstagare att fortsätta att betala avgifter till den kompletterande ordningen under utsändningstiden. Om sådan avgiftsbetalning fortsätter skall undantas medges från tjänstepensionsordning i det andra medlemslandet. Anpassningen av medlemsländernas interna lagstiftning till detta direktiv har skett.

Det har utarbetats förslag (KOM, 2005/507) till nya direktiv som skall komplettera 1998 års direktiv och ytterligare stärka skyddet av pensionsrättigheter. Utöver bevarandet av värdet av intjänad pensionsrätt för avgående arbetstagare på lika villkor som för aktiva försäkringsstagare föreslås bland annat att:

- En arbetstagare skall inte behöva vänta mer än ett år för att få tillträde till sin arbetsgivares tjänstepensionsplan
- Om det enligt arbetsgivarens tjänstepensionsplan krävs en minimiålder för att intjäna pension, skall den vara högst 21 år
- En arbetstagare skall tjäna in rätt till pension efter högst två års tjänstgöringstid
- Om en anställning upphör innan arbetstagaren har förvärvat rätt till pension, skall återbetalning ske av inbetalda medel
- Det skall garanteras en rättvis justering av vilande pensionsrätt (fribrev) så att avgående arbetstagare inte missgynnas
- Avgående arbetstagare skall kunna kräva att vilande pensionsrätt (fribrev) överförs till annan pensionsinrättning inom landet eller till annan medlemsstat. Vid beräkningen av det överförda värdet får inte den avgående arbetstagaren missgynnas. De förvaltningskostnader som skall betalas i samband med överföringen skall stå i rimlig proportion till den tid som den avgående arbetstagaren omfattats av försäkringen

2.3 Nordiska överenskommelser

Det finns två olika nordiska regelverk som kan ha betydelse för rätten till tjänstepension och den skattemässiga behandlingen av denna. Det är dels den nordiska konventionen om social trygghet och dels det nordiska avtalet för undvikande av dubbel beskattning.

2.3.1 *Nordiska konventionen om social trygghet*

Den nordiska konventionen om social trygghet reglerar att medborgare från annat land än sitt hemland skall jämföras med landets egna medborgare i avseende på rätt till förmåner från socialförsäkringssystemet och det allmänna pensionssystemet. Likaså, reglerar det – i likhet med EU-förordningen (se 2.2.2 och 2.2.3 ovan) – vilket lands socialförsäkringssystem en utsänd medborgare skall tillhöra vid tillfällig tjänstgör i annat land än sitt hemland. Eftersom denna utredning begränsar sig till gränshinder i avseende på tjänstepension, och tjänstepension inte berörs av den nordiska konventionen har konventionen endast en begränsad betydelse i detta sammanhang. Konventionen kan dock ha betydelse i det fall då en anställd sänds ut för kortare tjänstgöring i annat nordiskt land än sitt hemland. Enligt konventionen skall den anställde då kvarstå

i hemlandets socialförsäkringssystem. Det kan då också vara viktigt för arbetsgivaren att ha möjlighet att låta den anställda kvarstå i den tjänstepensionsordning som han tillhörde omedelbart före utlandstjänsten.

2.3.2 Nordiska dubbelbeskattningsavtalet

De senaste ändringarna i det nordiska dubbelbeskattningsavtalet undertecknades den 4 april 2008. Den överenskomna avtalstexten skall gälla som lag i respektive land. De delar i avtalet som har betydelse för tjänstepensionen kan i korthet uttryckas på följande sätt:

Avtalet tillämpas på personer som bor i ett eller flera av de nordiska länderna. Man anses bo i den stat där man har sin bostad eller, om man har sin bostad i flera länder, där man stadigvarande vistas (har centrum för sina levnadsintressen). Inkomstskatt betalas som huvudregel i arbetslandet, oavsett om inkomsttagaren bor i annat nordiskt land. Det finns några undantag från denna huvudregel. Undantagen gäller bland annat för offentligt anställda som arbetar i ett annat land än det land från vilket de får sin lön (under förutsättning av att de inte är medborgare i arbetslandet), och för uthyrd personal och vissa korttidsanställda, som utför arbete i annat land än hemlandet. Dessa olika grupper inkomstbeskattas inte i arbetslandet, utan i hemlandet. När det gäller internationell sjötrafik och lufttrafik gäller särskilda regler. För sjötrafik gäller att arbetet ombord beskattas i det land, vars nationalitet skeppet har, och för lufttrafik gäller att arbetet ombord beskattas i det land där den anställda bor. Motsvarande gäller för den som utför arbete ombord på tåg som passerar landgräns – det vill säga beskattning sker i bopätningslandet. När det gäller så kallade gränsgångare, det vill säga sådana personer som bor i ett nordiskt land och arbetar i ett annat och således regelbundet pendlar över en landgräns, finns särskilda regler. För den som bor i kommuner i Finland, Norge och Sverige som gränsar till landgränsen och arbetar i ett annat av dessa länder sker beskattning i bopätningslandet. För gränsgångare mellan Danmark och Sverige gäller det nordiska dubbelbeskattningsavtalets huvudregel att beskattning skall ske i arbetslandet. Dock kvarstår en tidigare gällande undantagsregel för gränsgångare från Sverige till Danmark (men inte gränsgångare i andra riktningen) – det vill säga att beskattning sker i bopätningslandet och inte i arbetslandet – för den som redan var gränsgångare vid ändringstidpunkten 1997 och som därefter fortsatt att vara gränsgångare. För personal från Danmark eller Sverige som deltagit/deltar i byggandet eller driften av Öresundsbron (och tunneln) skall beskattning ske i bopätningslandet.

I vilket land som en person anses skattskyldig för sin inkomst kan ha stor betydelse för personens tjänstepensionsförsäkring – uppbyggnad, finansiering, avdragsrätt, skattebefrielse för arbetsgivarens premie etc. Enligt varje lands lokala lagstiftning föreligger avdragsrätt för tjänstepensionspremier av viss storlek till en etablerad pensionsordning i lan-

det. Motsvarande avdragsrätt tillåts inte automatiskt för premier till försäkringsinrättning i annat land. I det nordiska dubbelbeskattningsavtalet behandlas inte sådan premiebetalning.

Sverige och Danmark har ingått ett särskilt bilateralt avtal som bland annat behandlar avdragsrätt för gränsöverskridande premiebetalning (se nedan). Som komplement till detta finns EG-domstolens dom mot den danska staten den 30 januari 2007 (C-150/04). I domen kom man fram till att den danska pensionsbeskattningsloven – som enbart tillät avdragsrätt för pensionspremie till inhemsk pensionsordning – stod i strid mot EU:s principer om arbetskraftens fria rörlighet. EG-domstolens utslag skall följas av alla de nordiska länderna.

I det nordiska dubbelbeskattningsavtalets artikel 18 behandlas skatt på utbetald pension från en försäkringsgivare i avtalsslutande stat till en person med hemvist i en annan avtalsslutande stat. Både socialförsäkringspension och annan pension beskattas i utbetalarstaten. Beskattning kan också ske i mottagarlandet, men då skall detta land göra avdrag (credit of tax) för den skatt som betalats i utbetalarstaten. Syftet är att undvika att en utbetald pension beskattas två gånger (dubbelbeskattning).

2.4 Andra mellanstatliga överenskommelser

De nordiska länderna har ingått bilaterala konventioner om social trygghet och dubbelbeskattningsavtal med andra länder än EU/EES-länder. Dessa har dock inte någon nämnvärd betydelse i detta sammanhang.

2.4.1 *Avtal mellan Sverige och Danmark (2003/04)*

Genom avtalet mellan Sverige och Danmark 2003/04 har man kompletterat det nordiska dubbelbeskattningsavtalet. Vad som främst har betydelse när det gäller tjänstepension är att man i artikel 2 har reglerat skattebehandlingen av tjänstepensionspremie som arbetsgivare i ett land betalar till en pensionsordning i annat land än den anställdes arbetsland (beskattningsland). En sådan inbetalning är avdragsgill för arbetsgivaren, och inte skattepliktig för den anställda om premiens storlek håller sig inom de avdragsgränser som gäller i både Sverige och Danmark, och när det gäller gränsgångare – inkomsten i arbetslandet utgör minst 75 % av den sammanlagda inkomsten, och när det gäller person som byter bosättningsland – inbetalningar gjordes till den aktuella pensionsordningen i frånflyttningslandet omedelbart innan han bosatte sig i arbetslandet.

Avtalet mellan Sverige och Danmark har skapat viss möjlighet för en person som flyttar mellan de båda länderna att skatteneutralt ligga kvar i den pensionsordning han tillhörde före flytten. Motsvarande avtal finns inte mellan övriga nordiska länder.

2.4.2 Avtal mellan Sverige och Norge (2002)

Avtalet mellan Sverige och Norge om beskattningen vid byggande, underhåll och drift av Svinesundsbron kompletterar det nordiska dubbelbeskattningsavtalet. Avtalet har endast begränsad betydelse för tjänstepensionsfrågan i denna utredning, men tas ändå upp för fullständighetens skull. Enligt avtalet skall inkomst som förvärfvas av person som bor i Norge eller Sverige endast beskattas i den stat där han bor.

3. Gränsöverskridande arbete

Gränsöverskridande arbete kan ha olika form. Det kan bland annat avse en person som flyttar från ett land till ett annat och fortsätter sin aktiva karriär i det nya landet. Det kan också avse en person som av sin arbetsgivare skickas ut till ett annat land än sitt bosättningsland för att temporärt arbeta där, och det kan avse en person som under lång tid bor i ett land och dagligen arbetar i ett annat. Följande matris visar olika gränsöverskridande situationer med Sverige och Danmark som exempel. Likadana situationer förekommer mellan övriga nordiska länder:

Nationalitet	Bosättningsland	Arbetsland	Arbetsgivare säte i
EU/EES	Sverige	Sverige	Sverige
EU/EES	Sverige	Danmark	Sverige
EU/EES	Sverige	Danmark	Danmark
EU/EES	Sverige	Sverige	Danmark
EU/EES	Danmark	Sverige	Sverige
EU/EES	Danmark	Danmark	Sverige
EU/EES	Danmark	Danmark	Danmark
EU/EES	Danmark	Sverige	Danmark

Nationaliteten kan endast ha betydelse när det gäller att avgöra vilket lands socialförsäkring den anställda skall tillhöra. För medborgare från land utanför EU/EES-området och som inte heller är medborgare i land med vilket Danmark/Sverige har konvention om social trygghet kan socialförsäkringstillhörigheten vara annorlunda än för EU/EES-medborgare vid gränsöverskridande arbete. För statslösa och flyktingar gäller dock samma regler som för EU/EES-medborgare.

3.1 Migration

3.1.1 Emigrerad person

När en person flyttar från ett nordiskt land till ett annat för att fortsätta sin karriär i det nya landet omfattas han av det nya landets socialförsäkring och tjänstepensionssystem. De viktigaste frågorna för honom när det gäller tjänstepensionen kan då vara:

1. Förlorar jag något i pensionshänseende i och med flytten? Svar: *pensionssystemen jämförs kort under punkt 4 och beskrivs utförligare under punkt 1*
2. Kvarstår min pensionsrätt i det system jag lämnat och är pensionen värdesäkrad eller är det fortsatt förräntning på kapitalet? Svar: *Enligt*

EU-direktiv (se 2.2.8) finns krav på att försäkring som inte längre är aktiv (där premiebetalningen upphört) skall behandlas på samma sätt som aktiv försäkring

3. Hur kommer pensionen beskattas när den börjar betalas ut? Svar: *Enligt det nordiska dubbelbeskattningsavtalet (se 2.3.2) sker beskattning i utbetalarstaten, men även bosättningslandet kan beskatta samma pension och då sker avräkning för skatt som betalats i utbetalarstaten*
4. Kan jag flytta pensionskapitalet till en försäkringsinrättning i det nya bosättningslandet? Svar: *Flytträtt gäller generellt inom EU/EES enligt en EG-dom mot belgiska staten (se 6.2). Vissa ändringar bör dock vidtas i svensk och norsk lagstiftning för att bredda flytträtten. Internt inom Finland medges inte flytt av tjänstepensionskapital, och följaktligen inte heller gränsöverskridande flytt (se 1.4.1). Flytt av pensionsrätt mellan pensionsfonder i Island kan endast ske i samband med utbetalning av pension, och då med risk för oförmånligt utfall. Följaktligen är det inte heller aktuellt att göra gränsöverskridande pensionsflytt (se 1.5.2)*

3.1.2 Arbetsgivare

Är min tjänstepensionskostnad densamma som för en person som jag rekryterar lokalt i hemlandet? Tillkommer administrativa, finansiella eller juridiska besvär? Svar: *Under punkt 7.4 beskrivs samordning. Med samordning menas att man tar hänsyn till pensionsrätt som intjänats i annat land då man fastställer förmånerna i den aktuella tjänstepensionsordningen. Frågan om samordning är endast aktuell vid förmånsbestämda pensionsordningar. Trenden går mot premiebestämda ordningar. Då är det inte annorlunda att anställa personal från utlandet än från det egna landet. Informationen till den anställde kan dock behöva vara mer omfattande.*

3.2 Utsända

3.2.1 Utsänd person

För en person, som temporärt arbetar utomlands för en arbetsgivares räkning, för att efter några år återkomma till en fortsatt karriär i sitt hemland torde de viktigaste frågorna vara:

1. Förlorar jag något i pensionshänseende på grund av min temporära utlandstjänstgöring eller får jag stå kvar i hemlandets pensionssystem? Svar: *Enligt EU-förordningen 883/04 skall utsänd personal kvarstå i hemlandets socialförsäkringssystem under utsändningstiden (se 2.2.3). Samma möjlighet finns för tjänstepension (se 7.3)*

2. Uppstår oförmånliga skatteförhållanden? Svar: *Nej, se EG-domen (C-150/04) under punkt 2.2.4 och skatteavtalet mellan Danmark och Sverige under punkt 2.4.1*

3.2.2 Arbetsgivare

Arbetsgivare som sänder ut personal till annat land kan ställa sig följande frågor:

1. Finns möjlighet att fortsätta med hemlandets tjänstepension? Blir avdragsrätten oförändrad? Kan finansieringen fortsätta på samma sätt som tidigare? Svar: *Utsänd personal kvarstår i hemlandets socialförsäkringssystem under utsändningstiden (se 2.2.3) liksom i tjänstepensionsplanen under oförändrade villkor (se 7.3)*
2. Vilka arbetsgivaravgifter skall betalas? Svar: *arbetsgivaravgifter betalas till hemlandet så länge som den utsände tillhör hemlandets socialförsäkring. Vid utsändning mer än två år sker normalt övergång till arbetslandets socialförsäkring (se 2.2.3)*

3.3 Gränsgångare

3.3.1 Frågor för gränsgångare

För den som bor i ett land och arbetar i ett annat uppstår främst följande frågor när det gäller tjänstepension:

1. Vilken tjänstepension får jag? Svar: Gränsgångare tillhör som regel arbetslandets socialförsäkring och tjänstepension (se 2.2.2)
2. Hur jämför sig denna med den tjänstepension, som jag skulle ha fått av arbetsgivare i hemlandet? Svar: Jämförelsen kan ibland vara svår. Här kan Hallonorden/Öresunddirekt/Grensetjensten hjälpa till
3. Hur beskattas utbetald pension? Svar: Beskattning sker i det land från vilket pensionen utbetalas. Beskattning sker normalt även i bosättningslandet, men då sker avräkning för den skatt som betalats i utbetalarlandet (se 6.6)

3.3.2 Arbetsgivare

Arbetsgivaren kan ställa sig följande frågor:

Vad gäller i avseende på finansiering, avdragsrätt, arbetsgivaravgift? Blir det annorlunda behandling av anställda som bor i angränsande land än av dem som bor i arbetslandet? Svar: *Under punkt 6.3 behandlas avdragsrätt, under punkt 7.2 arbetsgivaravgift, under punkt 7.3 finansiering och under punkt 7.4 samordning*

4. Studerade gränsregioner

Denna promemoria behandlar fem olika gränsregioner. Den mellan Danmark och Sverige är den mest utpräglade.

4.1 Danmark – Sverige

Öresundsregionen är den mest utpräglade gränsregionen i Norden. Öresundsbron, som öppnades år 2000, har bidragit starkt till regionens utveckling mot en gemensam arbetsmarknad.

4.1.1 Statistik

Till Öresundsregionen räknas Skåne, Själland, Lolland-Falster, Mön och Bornholm. Sammanlagt bor cirka 3,7 miljoner människor i regionen, varav cirka 1,2 miljoner i Sverige och 2,5 miljoner i Danmark. Det finns omkring 170 000 företag etablerade i regionen, varav många företag har verksamhet i både Sverige och Danmark. . Varje dag arbetspendlar omkring 20 000 personer över Öresundsbron, varav 95 % från Sverige till Danmark, och således 5 % i motsatt riktning. Härtill kommer övrig daglig pendling mellan de båda länderna. Andra personer som kan beröras av eventuella gränshinder är personer som valt att flytta mellan Danmark och Sverige (enligt www.statnord.org). Hur många yrkesverksamma och pensionärer som valt att emigrera från Sverige till Danmark, eller vice versa, finns inte statistik på.

4.1.2 Jämförelse tjänstepension

Som framgått ovan (och av bilaga) är det stor skillnad mellan dansk och svensk tjänstepension. Den svenska tjänstepensionen bygger nästan uteslutande på bindande kollektivavtal medan den danska ofta bygger på avtal mellan enskilt företag och individ. Eftersom svensk socialförsäkring ger högre förmåner än dansk motsvarighet ger den svenska tjänstepensionen normalt ett sämre utfall än den danska på lönedelar upp till den svenska socialförsäkringens lönetak. På lön därutöver kan tjänstepensionerna ofta anses i stort sett jämbördiga. Dock kan det vara svårt för en anställd som flyttar från ett land till ett annat att värdera skillnaderna i tjänstepensionssystemen och därför veta på vilket sätt han skall väga in pensionen som en komponent i ett anställningsavtal. Svårigheten förvärras delvis av att den anställde i Danmark vanligtvis själv bidrar med 1/3-del av tjänstepensionskostnaden, medan han i Sverige inte bidrar alls. Om

det gäller byte mellan förmånsbestämd (ydelsebasert) och premiebestämd (premiedefinert) pension ökar svårighetsgraden ytterligare.

4.2 Norge – Sverige

Den norsk-svenska landgränsen är 162 mil lång. Den som bor i kommun utefter denna gräns men arbetar på andra sidan gränsen kallas för gränsgångare. För gränsgångare gäller andra skatteregler än för den, som bor i icke angränsande kommun i det ena landet och arbetar i det andra landet.

4.2.1 Statistik

Gränspendlingen mellan två nordiska länder är störst mellan Sverige och Norge. Det är naturligt med hänsyn till den långa landgränsen. År 2007 arbetspendlade dagligen drygt 22 000 från Sverige till Norge, och cirka 1 400 i motsatt riktning. År 2008 flyttade 7 100 personer från Sverige till Norge, och 3 000 personer i den andra riktningen. Hur många totalt sett som valt att emigrera från Sverige till Norge, eller vice versa, finns inte statistik på. Det finns inte heller statistik på hur många personer som är utsända från det ena till det andra landet för att för sin arbetsgivares räkning temporärt bo och arbeta utomlands.

4.2.2 Jämförelse tjänstepension

Tjänstepensionen i både Norge och Sverige har under senare år gått från att nästan uteslutande vara förmånsbestämd till att alltmer bli premiebestämd. I Norge har till och med den premiebestämda pensionen gjorts obligatorisk för arbetsgivare som inte redan inrättat en förmånsbestämd pensionsplan för sina anställda. Den svenska tjänstepensionen bygger nästan uteslutande på bindande kollektivavtal. Motsvarande kollektiva avtal finns inte i Norge, utom på det statliga och kommunala området. Socialförsäkringarna i Norge och Sverige är jämförbara, men den högsta norska pensionsgrundande lönen är högre än den svenska (905 000 NOK jämfört med 383 250 SEK), vilket innebär att socialförsäkringen har större betydelse i Norge än i Sverige. Å andra sidan är lönegränsen för avdragsgill tjänstepension högre i Sverige än i Norge (1 533 000 SEK mot 905 000 NOK). Tjänstepensionen har således större betydelse i Sverige. Pensionsåldern är 67 år i Norge, medan tjänstepensionsplanerna i Sverige generellt har 65 års pensionsålder. Från 2011 blir den norska allmänna pensionsåldern flexibel mellan 62 och 75 år. Flexibiliteten väntas även påverka tjänstepensionsplanerna.

4.3 Finland – Sverige

Den finsk-svenska landgränsen är 56 mil lång. Den som bor i kommun utefter denna gräns men arbetar på andra sidan gränsen kallas för gränsgångare. För gränsgångare gäller andra skatteregler än för den, som bor i icke angränsande kommun i det ena landet och arbetar i det andra landet.

4.3.1 Statistik

Aktuell statistik på gränspendlingen mellan Finland och Sverige avser bland annat pendlingen mellan de båda tvillingkommunerna Haparanda i Sverige och Torneå i Finland. Enligt *Nordisk Pendlingskarta 2009, (TemaNord 2009:555)* som baserar sig på statistik från 2006, var det 530 personer som pendlade över gränsen i båda riktningarna. Totalt var det 3 240 som arbetspendlade från Finland till Sverige 2006 och 2 660 i motsatt riktning. Hur många totalt sett som valt att emigrera från Sverige till Finland, eller vice versa, finns inte statistik på. Det finns inte heller statistik på hur många personer som är utsända från det ena till det andra landet för att för sin arbetsgivares räkning temporärt bo och arbeta utomlands.

4.3.2 Jämförelse tjänstepension

Tjänstepensionen i Sverige är omfattande medan den i Finland är mycket begränsad. Bakgrunden till skillnaden är att den obligatoriska allmänna pensionen är mer omfattande i Finland än i Sverige. Behovet av en kompletterande, frivillig tjänstepension är därför mycket mindre i Finland än i Sverige. Den lagstadgade förmånsbestämda finska obligatoriska APL-pensionen ger pension på hela lönen, oavsett dess storlek, medan svensk allmän pension har en lönegräns på 383 250 SEK. I Sverige är därför behovet av en kompletterande tjänstepension stort på högre lönedelar. Cirka 90 % av alla anställda i Sverige beräknas tillhöra en tjänstepensionsordning, medan motsvarande siffra i Finland är 15 %. Tjänstepensionen har i både Finland och Sverige under senare år successivt växlat över från förmåns- till premiebestämd pension. Den svenska tjänstepensionen bygger nästan uteslutande på bindande kollektivavtal, medan det i Finland endast finns enstaka centrala avtal. APL i Finland kan anses motsvara både svensk allmän pension och tjänstepension.

4.4 Danmark – Norge

Danmark och Norge har inte någon landgräns. Därför finns inte några utpräglade gränsregioner mellan dessa länder och inte någon större gränspendling.

4.4.1 Statistik

Enligt Nordisk Pendlingskarta 2009 arbetspendlade 2 550 personer från Danmark till Norge och 550 personer i motsatt riktning år 2006. Enligt www.statnord.org flyttade år 2008 3 000 personer från Danmark till Norge, och lika många personer i den andra riktningen. Hur många totalt sett som valt att emigrera från Danmark till Norge, eller vice versa, finns inte statistik på. Det finns inte heller statistik på hur många personer som är utsända från det ena till det andra landet för att för sin arbetsgivares räkning temporärt bo och arbeta utomlands.

4.4.2 Jämförelse tjänstepension

Behovet av ekonomisk försörjning vid pensionsåldern är ungefär detsamma i alla länder. Norsk socialförsäkring ger högre förmåner än dansk motsvarighet på lönedelar upp till den norska socialförsäkringens lönetak för fullt pensionsintjänande (453 000 NOK). Upp till denna nivå är behovet av norsk tjänstepension därför mindre än i Danmark. Den danska tjänstepensionen är följaktligen bättre på låga lönedelar. På högre lönedelar kan tjänstepensionerna ofta anses i stort sett jämbördiga, men den danska tjänstepensionen har inte något lönetak, medan Norge har ett lönetak vid 905 000 NOK. Den danska tjänstepensionen är premiebestämd, medan den norska är övervägande förmånsbestämd med en anpassning till vad som tjänas in i det allmänna pensionssystemet.

Tjänstepensionen har större betydelse i Danmark än i Norge. Ändå kan arbetstagare helt stå utanför en tjänstepensionsordning. I Norge har det införts en obligatorisk miniminivå, kallad OTP. Den allmänna pensionsåldern är 67 år i Norge, men den blir flexibel mellan 62 och 75 år från 2011. Flexibiliteten väntas även påverka tjänstepensionsplanerna. I Danmark är pensionsåldern generellt 65 år.

4.5 Finland – Norge

Den finsk-norska landgränsen är 73 mil lång. Mellan Finland och Norge finns inte något särskilt gränsgångaravtal på skatteområdet, som finns mellan Norge och Sverige.

4.5.1 Statistik

Statistiken från Nordisk Pendlingskarta visar att det år 2006 arbetspendlade 1 010 personer från Finland till Norge, och 200 personer i motsatt riktning. Om man bortser från den norska minoritetsgruppen Kvens (Kvärer) i norra Norge räknar man med att cirka 6 300 finländska medborgare bor i Norge och att cirka 2 000 norrmän bor i Finland.

4.5.2 Jämförelse tjänstepension

Tjänstepensionen i Norge är mer omfattande än den är i Finland. Bakgrunden till skillnaden är att den obligatoriska allmänna pensionen är mer omfattande i Finland än i Norge. Behovet av en kompletterande, frivillig tjänstepension är därför mindre i Finland än i Norge. Den lagstadgade förmånsbestämda finska APL-pensionen ger pension på hela lönen, oavsett dess storlek, medan norsk allmän pension ger en bra pension på lön upp till 453 000 NOK, något sämre pension på lön mellan 453 000 och 905 000 NOK, och ingenting därutöver. Nästan alla arbetstagare i Norge omfattas av tjänstepension eftersom den är i det närmaste obligatorisk. I Finland omfattas bara cirka 15 % av frivillig tjänstepension. Här bör dock poängteras att obligatorisk finsk APL-pension i utredningen betraktats tillhöra "den första pelaren", medan norsk obligatorisk OTP har klassificerats som "andra pelaren".

Den allmänna pensionsåldern är 67 år i Norge, men den blir flexibel mellan 62 och 75 år från 2011. Flexibiliteten väntas även påverka tjänstepensionsplanerna. I Finland är pensionsåldern generellt 65 år.

Arbetstagare i Finland uppmuntras dock att arbeta längre genom att de får ett förstärkt pensionsintjänande när de förlänger sitt arbetsliv.

4.6 Island – övriga nordiska länder

Enligt Statistik Island (Hagstofa Islands) hade Island år 2009 drygt 318 000 invånare. Eftersom Island inte har någon landgräns till något av de andra nordiska länderna finns någon nämnvärd omfattning av arbetspendling till och från Island.

4.6.1 Statistik

Statistiken från Statistik Island visar att det år 2009 var en nettoutvandring från Island till de andra nordiska länderna. Nettot till Norge var 1 275 personer, Sverige 406, Danmark 367 och Finland 21. Nettot mellan Island och Danmark var lågt på grund av att det även var en ström av människor i motsatt riktning (1 560 – 1 193). Från Norge däremot kom endast 301 personer till Island vilket gjorde att nettoutvandringen till Norge blev större.

4.6.2 Jämförelse tjänstepension

Den allmänna statliga pensionen i Island utgör endast en minimipension för dem som inte har mycket annat att leva på som pensionärer. Den är inkomstprövad och är närmast att jämföra med den grundpension (med minimigarantier) som finns i de andra nordiska länderna. Den kompletterande obligatoriska tjänstepensionen i Island som ordnas i pensionsfonder kan jämföras med de obligatoriska tilläggspensionssystemen i Sverige,

Norge och Finland (i Danmark är den obligatoriska tilläggspensionen mer begränsad). En sammanlagd årlig, obligatorisk minsta inbetalning på 12 % av lönen från 16 års ålder bör räcka till en pension som står i rimlig relation till lönen vid pensionstillfället under förutsättning att pensionering sker tidigast från 67 års ålder. Enligt några kollektivavtal är inbetalningen högre. Den normala pensionsåldern är 67 år, det vill säga densamma som i Norge (och snart även i Danmark). Tidigaste uttag av pensionen kan ske vid 60 års ålder. En förutsättning för att en pensionsavgång före 67 års ålder skall vara ekonomiskt attraktiv är att frivilliga inbetalningar gjorts till den tredje pelarens pension, där avdragsrätten är begränsad till 6 % (varav arbetsgivaren betalar 2 %). Den frivilliga pensionen kan tas ut mellan 60 och 67 års ålder och skapar den flexibilitet i avseende på ålder för pensionsavgång som finns i andra nordiska länder.

4.7 Pensionsstrukturen

Pensionsstrukturen i de fyra nordiska länderna kan illustreras på nedanstående sätt. Av bilden framgår de olika pensionskällornas relativa betydelse i de olika länderna. Det är tjänstepensionen (det röda mittsegmentet) som denna utredning behandlar.

5. Upplevda gränshinder – intervjuer

Under denna rubrik beskrivs de gränshinder som kommit fram av intervjuer med olika intressenter.

5.1 Företagsintervjuer

Ett antal intervjuer har gjorts med företagsrepresentanter (Ferring AS, Mercedes Benz, Biomet Technologies, SAS, Istak) som är involverade i pensionsfrågor på företagens personalavdelningar. Här är några synpunkter:

Samordningen skapar problem mellan Norge och Sverige. Norsk pensionsrätt som intjänats under tid i företaget ger inte motsvarande tjänstetid i Sverige. Det norska försäkringsbolaget har dessutom vägrat flytta pensionskapitalet till vår svenska försäkringsgivare. Man har inte förklarat varför.

Vi har flyttat vårt huvudkontor från Sverige till Danmark, och tillbaka igen. Jag tycker att gränshindren avseende tjänstepension har försvunnit. När ITP år 2009 tog bort sin samordning med tidigare intjänad pensionsrätt tyckte vi problemen försvann. Nu behöver inte längre den sista arbetsgivaren stå för merkostnaden att ge full pension baserad på sista lönen. Vi har både danskar och svenskar som arbetar hos oss och de bor på båda sidor av sundet. Det vore idealiskt att kunna ha samma pensionsplan för alla anställda oavsett bosättningsland, men det är en utopi och ingenting att ens tänka på.

Gränshindret som jag ser det är att den danska socialförsäkringen är så dålig jämfört med den svenska. När vi skickar ut personer för tjänstgöring i Danmark måste vi antingen hålla dem kvar i den svenska socialförsäkringen eller på något sätt kompensera dem för den låga danska pension. Det blir ofta dyrbara lösningar.

Vi har flyttat vårt huvudkontor från Sverige till Danmark. De anställda fick byta sina svenska löner och pensioner mot danska motsvarigheter. Vi gav de anställda löfte om att de inte skulle få sämre total pension än om de hade fortsatt att arbeta i Sverige. Slutkostnaden för detta har inte visat sig ännu. Ingen av de berörda har gått i pension. Vi har bland annat kompenserat för den sämre danska pensionen genom att höja lönerna. Vi kommer också att behöva teckna mer pension för vissa. Här är skattereglerna oklara, till exempel när man spränger det danska avdragstaket på 100 000 DKK. Den äldre personalen, det vill säga

de som hade varit med i ITP länge utgjorde det största problemet vid flytten. Vi hade helst sett att dessa hade kunnat stå kvar i ITP till pensionsåldern, men det gick inte. Avdragsrätt medgavs inte. Ett annat problem som vi upplevde var svårigheten att jämföra allmän pension i Danmark och Sverige, och ovanpå detta förmånsbestämd, livslång ITP jämfört med tioårig dansk ratepension. Här fick vi hjälp av mäklare.

Vi har sänt ut arbetare på ett projekt i Danmark. De fortsätter att få sin lön här i Island och betalar skatt och andra förpliktelser här. Genom formuläret E101 undantas de utsända från dansk socialförsäkring. Vi gick med i Dansk Byggeri, för att vi ville göra "allt korrekt". Dansk Bryggeri tvingade oss att betala pensionspremie till den kollektivavtalade pensionsfonden i PensionDenmark. Avgiften var 12 % (varav 4 % från arbetsgivaren). Den isländska pensionsfonden har gått med på en "avgiftspaus" under den tid avgifter betalas i Danmark. Detta är dock inte någon idealisk lösning. Eftersom det endast är möjligt att dra av pensionspremie till inhemsk isländsk pensionsfond från beskattningsunderlaget, dras premien till PensionDenmark från den beskattade inkomsten. När arbetarna återvänder till Island kan de ta ut det uppsamlade beloppet från den danska pensionsfonden, men då sker beskattning med 60 % (40 % om beloppet tas ut vid uppnådd pensionsålder). Detta är ett gränshinder.

5.2 Intervjuer med migranter

Så här uttryckte sig en svensk person som under några år arbetat i Danmark:

Under tiden jag arbetade i Danmark tillhörde jag tre olika pensionskassor. När jag flyttade hem till Sverige igen var jag bara 44 år. Att ha pensionen kvar som fribrev i de olika kassorna med årliga "avbränningar" på 600–700 DKK på kapitalet kändes inte som ett alternativ. Jag valde därför att köpa ut kapitalet i förtid och fick betala skatt på 60 %, i stället för 40 % om jag hade väntat till pensionsåldern. Vad jag förstår så tog pensionskassorna dels 5 % av kapitalet och dels en avgift på 2500–3000 DKK. Detta tyckte jag var oskäligt. Vid hemflyttning till Sverige skulle det finnas möjlighet att överföra kapitalet till en svensk pensionsordning, utan att behöva betala den 60-procentiga danska skatten och utan de höga avgifterna.

5.3 Intervjuer med gränsgångare

Kommentarer från två gränsgångare:

Jag arbetade tidigare i Sverige och hade svensk allmän pension och ITP. Nu arbetar jag i Danmark, men bor kvar i Malmö. Jag får dansk pension. Jag tycker det är svårt att jämföra pensionen som jag fick vid arbete i Sve-

rige med den jag nu tjänar in i Danmark. Jag antar att jag får sämre pension i Danmark. Hur mycket sämre är den och hur mycket bör jag betala till en egen pensionsförsäkring för att fylla upp förlusten? Det är lätt att enbart titta på lönen när man tar ett arbete i Danmark. Lönemässigt ser det bra ut i Danmark, men väger man in pensionen vet jag inte.

Jag bor i Sverige och arbetar 60 % av min tid här och 40 % i Köpenhamn. Det är två deltidstjänster. Jag tjänar in hela min allmänna pension och tjänstepension i Sverige, både på den svenska och danska lönen. Det tycker jag är bra. Jag upplever därför inte några gränshinder på pensionsfronten. Vad jag tycker är konstigt är att jag skall betala skatt i två länder. Det vore rimligare att jag betalade skatt enbart i Sverige, där jag bor och utnyttjar all service. Gränshindret för mig är de dubbla deklarationerna och skattebetalningarna till två länder.

5.4 Intervjuer med fackliga organisationer

Samtal med pensionsrådgivare på de svenska fackliga organisationerna Unionen för tjänstemän och LO för arbetare samt danska LO-Storköpenhamn och norska LO för arbetare har inte givet någon information om upplevda gränshinder i avseende på tjänstepension. Det enda som framkommit är svårigheten för gränsgångare och migranter att jämföra pensionsordningen i hemlandet med pensionsordningen i det nya arbetslandet.

5.5 Intervjuer med arbetsgivarorganisationer

Vid samtal med Svenskt Näringsliv har man enbart hänvisat till några företag som har verksamhet i både Danmark och Sverige. Dessa företag har intervjuats.

Dansk Industri och NHO, Näringslivets Hovedorganisasjon ser inte tjänstepension som något egentligt gränshinderproblem. Dansk Industri nämner dock alla de svenska ungdomar som arbetar i Danmark utan tillhörighet till en tjänstepensionsordning (butiksanställda, säsongsanställda). Dessa bör egentligen ta med pensionen som en variabel när de jämför inkomsten från en tjänst i Sverige med en motsvarande tjänst i Danmark. Detta glömmar många bort.

5.6 Intervjuer med försäkringsgivare

Ett antal intervjuer har gjorts med försäkringsgivare. De svenska bolagen Alecta och SPP, som tillhandahåller försäkringsprodukter för utsänd personal från svenska företag har under de senaste åren inte stött på några gränshinder gentemot de andra nordiska länderna. Att man till

övervägande del slopat samordningen i ITP-planen har förenklat för ITP-administratören Alecta, som inte längre behöver ta hänsyn till pensionsrätt i andra länder. Varken det danska försäkringsbolaget Danica eller det norska Storebrand upplever några direkta gränshinder när det gäller tillhandahållandet av försäkringsprodukter. De finska försäkringsbolagen Varma-Sampo och Mandatum Life har tagit upp problemet med att tillhandahålla fullt riskskydd (sjukpension/långvarig sjukersättning) för dem som kommer från utlandet och inte har kvarstående intjänad sjukpensionsrätt från tidigare pensionsordning. Den finska obligatoriska tjänstepensionen (APL) ger endast sjukpension med utgångspunkt från beräknad tjänstetid fram till pensionsåldern. Ju kortare beräknad tjänstetid en till Finland "invandrad svensk" eller hemflyttad finsk medborgare har till pensionsåldern desto lägre blir hans riskskydd i APL. Detta är ett problem inom den "första pelaren" och behandlas således inte i denna utredning.

5.7 Summering av upplevda gränshinder

Av de få intervjuer som gjorts framkommer några gränshinderproblem i avseende på tjänstepension. De största problemen tycks dock vara svårigheten att värdera skillnaderna mellan de nordiska allmänna pensionssystemen och tjänstepensionsordningarna. Arbetstagare som flyttar till Sverige kommer vanligen in i en kollektivavtalad tjänstepensionsordning och utgår då ifrån att han/hon omfattas av en marknadsmässig svensk ordning. Den som tar anställning i Danmark har det inte lika enkelt. Det är då mer fråga om individuella pensionsöverenskommelser, som kräver bättre insikt och gärna förhandlingsförmåga. I Norge, Finland och Island är tjänstepensionsplanerna normalt lika för alla anställda inom samma företag.

Problem vid gränsöverskridande överföring av fribrev har nämnts av några som ett problem. Ett isländskt företag har upplevt ett gränshinder i och med att man tvingats betala kollektivavtalad tjänstepension i Danmark, trots att tanken varit att stå kvar i socialförsäkringen och pensionsfonden i Island. De anställda får en försämrad skattesituation.

Både arbetsgivare och gränsgångare har nämnt att de skulle önska en möjlighet att stå kvar i bosättningslandets tjänstepensionssystem vid arbete i grannlandet.

6. Gränshinder

I det följande redovisas sju gränshinder inom tjänstepensionsområdet vid gränsöverskridande arbete inom Norden. De fyra förstnämnda är gränshinder som föranleder lagändringar för att komma till rätta med. Det femte upptagna gränshindret är det faktum att vi inom Norden har olika valuta. Denna utredning kan inte föreslå ändringar avseende valutatan. Dock belyser utredningen, som sjätte gränshinder, de transaktionsavgifter som bland annat kan bli följden av de olika valutorna. Detta gränshinder bör kunna elimineras via marknaden, men om så inte sker bör lagstiftning övervägas. Det sjunde gränshindret är kanske inte så påtagligt, men kräver lagändringar och nordiska överenskommelser för att det helt skall kunna elimineras.

6.1 Dansk kapitalpension – både avgift och inkomstskatt

I Danmark finns tre olika typer av tjänstepension: livrentepension, ratepension och kapitalpension. De två första typerna kan jämföras med pensionsförsäkring i de andra nordiska länderna och dessa tjänstepensionsordningar utgör därför inte gränshinder. Däremot gör kapitalpensionen det. Den kan betalas ut som engångsbelopp eller som pension. Om utbetalning sker före pensionsåldern (efterlönsåldern) tar danska staten en avgift på 60 % och om utbetalningen sker senare 40 %. Om mottagaren av engångsbeloppet/pensionen är bosatt i Norge finns risk att det i Danmark avgiftsbelagda beloppet dessutom belastas med norsk inkomstskatt. Samma dubbla avdrag kan drabba den som är bosatt i Sverige och väljer att ta ut kapitalpensionen före efterlönsåldern. Skattemyndigheten i Sverige/Norge skiljer på avgift och skatt. Om den danska avgiften kunde betraktas som skatt skulle avräkning ske för denna vid beräkningen av den svenska/norska inkomstskatten, och gränshindret skulle då kunna vara löst.

Gränshindret torde enklast kunna lösas genom en nordisk överenskommelse som innebär att avgift som betalats i ett land jämföras med skatt, eller att belopp som belastats med en avgift i ett land inte skall vara skattepliktigt i det andra landet.

I de nordiska länderna är arbetsgivarens premie till en tjänstepensionsordning avdragsgill, i Sverige, Norge, Finland och Island dock med viss kvantitativ begränsning. En kvantitativ begränsning gäller också för dansk ratepension och kapitalpension. Den anställde skall inte ta upp arbetsgivarens premie till en godkänd tjänstepensionsplan som inkomst

i sin deklaration. Vad gäller då om försäkring tecknas i annat nordiskt land än det land där den anställda är inkomstskatteskyldig?

För svensk tjänstepension måste arbetsgivaren stå för hela premien. Bidrag från den anställda godkänns normalt inte. Dansk tjänstepension finansieras vanligen till 2/3-delar av arbetsgivaren och 1/3-del av arbetstagaren. Arbetstagarens premiedel inlevereras till försäkringsgivaren genom arbetsgivaren, som gör ett avdrag för premien på arbetstagarens bruttolön. I Norge, Finland och Island kan den anställda också bidra med en mindre premiedel. Det svenska skatteverket har tolkat den svenska lagstiftningen i detta avseende och kommit fram till att det faktum att den anställda bidrar, inte förändrar pensionsordningens status som tjänstepension. Det blir således inte några skattekonsekvenser för den anställda.

Definitionen på en skattegodkänd pensionsförsäkring är ungefär densamma i samtliga nordiska länder. Försäkringen skall avse ålders-, sjuk- och efterlevandepension och det skall vara en viss lägsta pensionsålder och kortaste utbetalningstid. Samtliga kvalitativa krav skall vara uppfyllda för att en i utlandet tecknad försäkring skall betraktas som pensionsförsäkring enligt respektive lands interna rätt.

Enligt svensk rätt kan en försäkring som inte uppfyller samtliga krav anses som pensionsförsäkring om den tecknats när den försäkrade var bosatt utomlands och om den både uppfyller bosättningslandets krav på pensionsförsäkring och i huvudsak följer de svenska kraven (enligt IL 58 kap. §5).

Enligt norsk rätt är lägsta godkända pensionsålder normalt 67 år. Finanstilsynet i Norge godkänner dock i praktiken lägre pensionsålder för en i utlandet tecknad pensionsförsäkring och kan även medge vissa andra lättnader från de normala produktkraven för till exempel grängångare.

Dansk kapitalpension betraktas inte som pensionsförsäkring i varken Sverige eller Norge. Möjligheten att ta ut kapitalpensionen som engångsbelopp diskvalificerar den.

I Danmark är premien till en kapitalpension avdragsgill med upp till 46 000 DKK/år. Vid utbetalning utgår en *statlig avgift* på 40 %. För den som tar ut kapitalpension (eller ratepension) före pensionsåldern (efterlönsåldern) är den statliga avgiften 60 %. Problem kan uppstå när mottagaren av kapitalpensionen (eller tidigt utbetald ratepension) är skattepliktig i Sverige eller Norge. Enligt det nordiska dubbelbeskattningsavtalet skall beskattning av utbetald pension ske i utbetalarlandet, men även i mottagarlandet, med avräkning (credit-of-tax) för den skatt som betalats i utbetalarlandet. Skattemyndigheten i Norge jämför inte den danska statliga avgiften med inkomstskatt och gör därför inte avräkning. Risk finns därför att kapitalpension, från vilken dansk avgift dragits av, även beskattas i Norge. I oktober 2010 kom den svenska skattemyndigheten fram till ett ställningstagande som innebär att dansk kapitalpension som intjänats vid arbete i Danmark och som utbetalas tidigast vid

efterlönsåldern inte är skattepliktig i Sverige. Den danska kapitalpensionen blir i detta fall således inte "dubbelbeskattad". Det svenska rättsläget är dock oklart vad gäller tidigare utbetald kapitalpension (som belastats med en dansk statlig avgift på 60 %). För sådan utbetalning kan det således bli dubbla avdrag, det vill säga ett uppenbart gränshinder.

Exempel:

- En person som arbetat i Danmark under några år flyttar till Sverige/Norge. Han ansöker om att få sin danska tjänstepension utbetald. Det uppsparade kapitalet uppgår till 1 000 000 DKK (efter förräntning och avkastningsskatt). Den danska statliga avgiften är 60 % och 400 000 DKK kan således överföras till Sverige/Norge. Sverige/Norge betraktar inte den danska statliga avgiften som inkomstskatt och kan därför dra skatt på nettobeloppet 400 000 DKK. Kvar blir endast cirka 280 000 DKK, det vill säga en sammanlagd avgift och skatt på cirka 70 % av kapitalet. Dessutom har förräntningen belastats med avkastningsskatt

Vissa, mindre grupper av gränsgångare som tillhör en kapitalpensionsordning i Danmark kan bli föremål för en speciell "dubbelbeskattningssituation". Rättsläget är oklart. Det gäller personer som bor i Danmark men arbetar och inkomstbeskattas i Sverige, Norge eller Island, och personer som arbetar i Danmark men inkomstbeskattas i Sverige enligt gamla gränsgångarregler samt flygande personal. Om dessa personer har en arbetsgivare som betalar premie till dansk kapitalpension kan de drabbas av svensk/norsk/isländsk inkomstskatt på premien. Dansk kapitalpension betraktas nämligen inte som godkänd pensionsförsäkring i Sverige, Norge och Island. Av detta följer att premien skall tas upp som inkomst. Vid den framtida utbetalningen av kapitalet dras dansk statlig avgift på 60/40 % oavsett om premien utgjort skattepliktig inkomst i Sverige/Norge/Island eller ej. Således uppstår en "dubbelbeskattningssituation". Rättsläget bör klaras ut.

När det gäller huruvida en anställd skall betala dansk inkomstskatt på arbetsgivarens premie till en annan nordisk pensionsordning gäller samma "bortseelseret" som för motsvarande premie till en dansk pensionsordning. Eftersom det inte finns något tak för avdragsrätten till en dansk pensionsordning (frånsett för ratepension och kapitalpension), kan inte premien till en svensk, norsk, finsk eller isländsk pensionsordning komma att bli föremål för inkomstskatt i Danmark. Dessa tjänstepensionsordningar är att jämföra med livrenteordningar. "Dubbelbeskattning" uppkommer således inte.

Slutsats:

Dansk kapitalpension är en vanlig (men minskande) form av både tjänstepension och privat pensionssparande. Premien är avdragsgill med maximalt 46 000 DKK per år och när det gäller tjänstepension behöver den anställda inte ta upp arbetsgivarens premie som inkomst. Den som lyfter

kapitalpension och är inkomstskattepliktig i Danmark får betala dansk statlig avgift på utbetalningen. Den som är skatterättsligt bosatt i annat nordiskt land när han skall ta ut kapitalpensionen löper risk att dessutom få betala inkomstskatt på det utbetalda beloppet i dessa länder. Detta är ett gränshinder. Problemet är att skattemyndigheterna i de olika nordiska länderna inte gör avräkning för den danska statliga avgiften på samma sätt man skulle ha gjort om det hade varit fråga om dansk inkomstskatt. En nordisk överenskommelse skulle kunna likställa den danska statliga avgiften med inkomstskatt och eliminera gränshindret.

En mindre grupp av personer, nämligen sådana som omfattas av dansk kapitalpension samtidigt som de är skatterättsligt bosatta i annat nordiskt land då premien betalas kan vara skyldiga att betala inkomstskatt på arbetsgivarens premie till kapitalpensionen. Rättsläget är oklart. Eftersom dansk statlig avgift (60/40 %) tas ut på utbetald förmån oavsett om premien utgjort skattepliktig inkomst i annat land eller ej, uppstår en "dubbelbeskattningsituation".

Åtgärd:

Man bör träffa överenskommelse om ett tillägg till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, som jämställer dansk statlig avgift med inkomstskatt, eller som slår fast att förmån som belagts med avgift i ett land inte skall beskattas i det andra landet. Eventuella oklarheter i rättsläget avseende den anställdes inkomstskatt på av arbetsgivaren betald kapitalpensionspremie bör dessutom klaras ut.

Problemägare:

De nordiska finansdepartementen och skattemyndigheterna.

6.2 Flytt av uppsamlat pensionskapital

En EG-dom har slagit fast att det skall vara möjligt att flytta uppsamlat pensionskapital inom EU/EES enligt samma villkor som gäller vid flyttning av kapital internt inom ett land. Internt inom Danmark, Sverige och Norge gäller flytträtt. Rätten till gränsöverskridande flytt av pensionskapital förutsätter att flytten sker till en försäkring som godkänns som pensionsförsäkring enligt dansk, svensk respektive norsk lagstiftning. Mottagande försäkringsgivare måste åta sig att lämna kontrolluppgifter. Den svenska flytträtten begränsar sig till pensionskapital som uppsamlats från den 1 juli 2007, och denna flytträtt förutsätter att det är samma arbetsgivare (försäkringstagare) hos den lämnande som den mottagande försäkringsgivaren. Detta är orimliga begränsningar. Det främsta skälet till gränsöverskridande flytt av pensionskapital torde ju vara att arbetstagaren bytt arbetsgivare, arbetsland och bosättningsland, och att han därför vill flytta tidigare intjänat pensionskapital till den nya arbetsgivarens pensionsordning. För att eliminera detta gränshinder krävs ändringar i den svenska lagstiftningen. Ändringarna berör svenskar som emigrerar till annat nordiskt land samt danskar, norrmän och finnar som återvänder hem efter arbete i Sverige med intjänad tjänstepension. Norsk lagstiftning medger flytt av pensionskapital till pensionsordning i annat EU/EES-land. De formella kraven på den utländska pensionsordningen är dock så omfattande att en kapitalflytt i praktiken är omöjlig att genomföra. För att mildra kraven måste det norska Finanstilsynet se över tolkningen av den norska pensionslagstiftningen i detta avseende.

I Finland är det inte möjligt att flytta pensionskapital mellan inhemska försäkringsgivare. Det är därför orimligt att kräva gränsöverskridande flytt av pensionskapital.

I Island finns endast begränsad intern flytträtt av pension i samband med pensionsuttag. Gränsöverskridande flytt medges inte, och kan knappast heller vara ett krav då den interna flytträtten är så begränsad.

Vid flytt av pensionskapital har det visat sig att lämnande försäkringsgivare tagit ut oskäligen höga avgifter i samband med flytten. Det förekommer också höga avgiftsuttag för kapitalförvaltning av fribrev för den som har lämnat en pensionsordning. Båda dessa företeelser är gränshinder. Finansinspektionerna i de olika nordiska länderna bör fortlöpande kontrollera att försäkringsgivarna tillämpar skäliga avgiftsprinciper. Dessa bör överensstämma med EUs intentioner och mål.

EG-domen den 5 juli 2007 i mål nr C-522/04 mot staten Belgien har haft stor betydelse för gränsöverskridande flytträtt av pensionskapital. Det skall vara möjligt att flytta pensionskapital till annat land inom EU/EES enligt samma villkor som gäller vid flyttning internt inom landet.

Den som byter arbete i Danmark har vanligen rätt att flytta sitt pensionskapital till en pensionsordning som är knuten till den nya arbetsgivaren. Möjlighet finns också att – utan att det utlöser någon beskattning i samband med flytten – flytta pensionskapital till en av dansk skatte-

myndighet godkänd pensionsordning hos försäkringsgivare i annat EU/EES-land. Den utländska försäkringsgivaren måste dock ingå avtal med dansk skattemyndighet om att följa dansk skattelagstiftning. Bland annat skall man utlova att lämna kontrolluppgifter.

I Sverige föreligger inte generell flytträtt, utan rätten att flytta pensionskapital avser enbart försäkringsavtal som ingåtts efter tidpunkten för ikraftträdandet av den nya lagstiftningen den 1 juli 2007. Flytt av pensionskapital kunde verkställas tidigast 1 maj 2008. Försäkringsgivare har dock haft möjlighet att frivilligt gå med på flytt av kapital för försäkringar som tecknats tidigare. För försäkringar där flytträtt föreligger kan flytt ske till utländsk försäkringsgivare inom EU/EES-området på lika villkor som när det gäller flyttning inom Sverige. Kapital kan således flyttas till utländsk försäkringsgivare utan skattekonsekvenser. Det förutsätts att flyttningen sker till en pensionsförsäkring som uppfyller samtliga villkor som ställs på en svensk pensionsförsäkring. Överföringen av försäkringens värde till en annan pensionsförsäkring förutsätter dessutom att det är samma försäkringstagare för den överförda försäkringen som för den försäkring som tecknas i utlandet i samband med överföringen. Ett ytterligare krav som tillkommit är att den utländska försäkringsgivaren skall åta sig att lämna kontrolluppgifter till svensk skattemyndighet. Detta åtagande skall inlämnas skriftligen på särskilt formulär till skatteverket för varje försäkringsavtal.

I de nya kollektivavtalen ITP och SAF-LO har flytträtt införts för premiebestämd pension. En försäkrad kan således flytta sitt pensionskapital från den ena till den andra av de av parterna utvalda försäkringsgivarna. Den försäkrade kan även hoppa mellan fond och traditionell försäkring. Det är den försäkrade som bestämmer om flytt av kapital skall ske. Arbetsgivaren (försäkringstagaren) är inte inblandad. Kapitalet flyttas således mellan pensionsförsäkringar utan att man beaktar vem som egentligen är försäkringstagare. Den försäkrade likställs med försäkringstagare för det kapital som överförs. Avtalsparterna har begränsat flytträtten till att gälla inom kretsen för de av parterna valda försäkringsgivarna. Alla dessa bolag är svenska. Arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, kan inte teckna tjänstepension i annat bolag.

I händelse av att anställd lämnar arbetsgivaren och till exempel flyttar till Danmark för att fortsätta sin karriär hos en ny arbetsgivare bör pensionskapitalet kunna flyttas på lika villkor som internt inom Sverige (EG-domen den 5 juli 2007 i mål nr C-522/04 mot staten Belgien). Detta förutsätter att den mottagande försäkringsgivaren uppfyller alla de villkor som ställs på svensk pensionsförsäkring (se ovan). Idag föreligger risk för att en överföring inte godtas, det vill säga att gränshinder föreligger – trots överföringsmöjligheterna inom de svenska avtalsområdena – om det inte är samma försäkringstagare till den överförda som till den mottagande pensionsförsäkringen.

Flytträtt förekommer mellan försäkringsgivare i Norge. Sedan den 1 juli 2008 (när man upphävde kravet på att försäkring måste tecknas i

norskt bolag eller norsk filial) kan fribrev i princip även flyttas till försäkringsgivare i annat land inom EU/EES-området. En förutsättning är att den mottagande försäkringsgivaren har tillstånd att bedriva livförsäkringsverksamhet i Norge och har anmält gränsöverskridande verksamhet. Det förutsätts dessutom att ett fribrev enligt LOF (lov om företakspension) följer bestämmelserna i denna lag även efter kapitalflytten. Finanstilsynet är tillsynsmyndighet. De norska produktkraven är i allmänhet för omfattande för att utländska pensionsordningar skall kunna godtas, vilket i praktiken således förhindrar gränsöverskridande flytt av pensionskapital. Finanstilsynet arbetar dock med frågan och har fastställt att produktkraven och förvaltningen av pensionsavtalen skall kunna tolkas i ljuset av de förpliktelser Norge har i förhållande till EU/EES-avtalen. En mildring av de strikta produktkraven är en förutsättning för att lösa detta gränshinder.

Om intjänad pensionsrätt hos en försäkringsgivare garanterades förräntning, värdesäkring eller annan uppräknings på ett rättvist sätt skulle rätten att flytta sitt pensionskapital inte vara så viktig, annat än för att uppnå ett syfte att samla sitt pensionssparande för att få en samlad bild av den framtida pensionen. De flesta kapitalförvaltarens rekommendation när det gäller placering av kapital är att inte "lägga alla ägg i samma korg". Argumentet att samla all sin pension hos en enda försäkringsgivare är därför ganska tunt. Vikten av att flytta sitt pensionskapital är dessutom ofta lägre när det gäller premiebestämda pensionsplaner (än förmånsbestämda planer) där samordning med tidigare pensionsrätt inte är aktuell. Det är sådana planer som dominerar stort i Danmark, Sverige och Island, samt är på frammarsch i Norge och Finland.

EG-direktivet om skydd av intjänad pensionsrätt (98/49/EG) innehåller ett antal allmänna och grundläggande principer. En huvudprincip är att en anställd som byter arbetsgivare och flyttar mellan medlemsstater (eller stannar hos samma arbetsgivare som byter medlemsstat) skall garanteras samma behandling avseende sin intjänade pensionsrätt som om flyttningen skedde inom landet. Anpassningen av medlemsländernas interna lagstiftning har skett till detta direktiv från 1998. Ett förslag till kompletterande direktiv har utarbetats (KOM 2005/507). Detta skall stärka rätten till intjänad pension ytterligare. Bland annat stadgas att

- det skall garanteras en rättvis justering av vilande pensionsrätt (fribrev) så att avgående arbetstagare inte missgynnas
- avgående arbetstagare skall kunna kräva att vilande pensionsrätt (fribrev) överförs till annan pensionsinrättning inom landet eller till annan medlemsstat. Vid beräkningen av det överförda värdet får inte den avgående arbetstagaren missgynnas. De förvaltningskostnader som skall betalas i samband med överföringen skall stå i rimlig proportion till den tid som den avgående arbetstagaren omfattats av försäkringen

Slutsats:

Flytträtt av pensionskapital gäller internt i både Danmark, Sverige och Norge – i Sverige dock huvudsakligen när det gäller försäkringsavtal tecknade tidigast 1 juli 2007. Den svenska skattemyndighetens tolkning av IL 58 kap. §18 innebär dessutom ett reellt hinder avseende överföring av en tjänstepensionsförsäkrings värde (fribrev) till en utländsk pensionsförsäkring eftersom man förutsätter att det skall vara samma arbetsgivare (försäkringstagare) till den överförda försäkringen som till den mottagande. När det gäller tjänstepension kan man i normalfallet utgå ifrån att det inte är fråga om samma arbetsgivare (försäkringstagare) eftersom en överföring främst blir aktuell när det gäller personer som byter pensionsordning i och med byte av arbetsgivare. Trots skattemyndighetens tolkning har Collectum, valcentralen för ITP, administrerat 130 000 pensionsflyttar inom avtalsområdet. Man har tolkat det som om den försäkrade har dispositionsrätt genom fullmakt från respektive arbetsgivare eller att den försäkrade blir försäkringstagare vid flyttögonblicket. Om det är möjligt att överföra pensionskapital mellan svenska försäkringsgivare måste samma möjlighet finnas till länder inom EU/EES.

De norska produktkraven på en utländsk tjänstepensionsordning är i allmänhet för omfattande för att ordningen skall kunna jämföras med en norsk ordning. Detta förhindrar i många fall gränsöverskridande flytt av pensionskapital.

Åtgärd:

Den svenska lagstadgade flytträtten är som nämnts ovan begränsad till försäkringsavtal tecknade tidigast den 1 juli 2007. Ett antal svenska försäkringsgivare har utövat lobbying genom en skrivelse till Finansdepartementet för att införa tvingande flytträtt även för tidigare intjänad pensionsrätt. Några av dessa försäkringsgivare erbjuder idag frivilligt sådan flytträtt. Man vill också att det skall lagstadgas om storleken på den administrativa avgift som uttas av kunden i samband med flytt. Denna avgift bör vara skälig och i händelse av att kvarvarande kollektiv missgynnas bör en kompensande avgift för detta belasta kunden. Finansdepartementet bör hör samma önskemålen från en stor del av den svenska försäkringsbranschen och undersöka möjligheterna till en utökning av den tvingande flytträtten och införande av regler avseende skäliga avgiftsuttag vid flytt av kapital.

Den svenska inkomstskattelagens 58 kap. §18 bör omformuleras på ett sådant sätt att det klart framgår att överföring av pensionskapital är möjlig till annan pensionsförsäkring – inte bara i de exceptionella fall då det är fråga om samma försäkringstagare – utan generellt vid flytt av pensionsförsäkring. Man måste ändra lagstiftningen så att inte de 130 000 gjorda pensionsflyttarna och framtida pensionsflyttar inom de svenska kollektivavtalen riskerar att betraktas som olagliga.

Det norska Finanstilsynet måste se till att de nuvarande produktkraven mildras på utländska pensionsordningar. Danska, svenska, finländska och isländska godkända tjänstepensionsordningar bör kunna jämföras med norsk tjänstepension så att gränsöverskridande kapitalflytt blir möjlig.

I Danmark och Sverige, som båda medger flytt av pensionskapital finns det skäl att undersöka möjligheterna till att införa ett regelverk som förpliktar försäkringsgivarna att använda sig av skäliga avgiftsuttag vid återköp och flytt av kapital. Detta överensstämmer också med förslaget till nytt EG-direktiv (KOM, 2005/507) som stadgar att avgående arbetstagare inte får missgynnas när det gäller beräkningen av överfört pensionskapital och att förvaltningskostnaden i samband med överföringen skall stå i rimlig proportion till den tid som vederbörande omfattats av försäkringen. Den nordiska delegationen i EU bör verka för att det föreslagna EU-direktivet blir fastställt och genomfört. Enligt norsk lagstiftning (försäkringsverksamhetslagen § 11-13) har försäkringsgivare inte rätt att ta ut avgift vid flytt av kapital. Mottagande försäkringsgivare har heller inte rätt att kräva tilläggspremie i händelse av att mottaget kapital inte räcker till köp av fribrev av samma storlek som hos den lämnande försäkringsgivaren. Den mottagande försäkringsgivaren kan dock neka överföringen. Motsvarande regler borde kunna gälla i Danmark och Sverige.

För att lämna möjligheten öppen för en avgående arbetstagare att låta en vilande pensionsrätt ligga kvar hos den försäkringsgivare han tillhört på grund av anställning hos tidigare arbetsgivare – och inte enbart ha flytt av pensionskapital som ett enda realistiskt alternativ – bör man se till att försäkringsgivarna efterföljer EG-direktivet 1998/49 som stadgar att det skall garanteras en rättvis justering (uppräkning, indexering, förräntning) av vilande pensionsrätt (fribrev) så att avgående arbetstagare inte missgynnas

Problemägare:

Det svenska skatteverket och finansdepartementet samt det norska Finanstilsynet. Kontrollmyndigheterna för finanssektorn i Danmark, Sverige och Norge bör fortlöpande kontrollera att försäkringsgivarna tillämpar rättvisa indexeringsprinciper av fribrev och skäliga avgiftsprinciper vid flytt av kapital. Nya regler bör övervägas för att begränsa försäkringsgivarnas frihetsgrader i avseende på avgiftsuttag.

6.3 Avdragsrätt för tjänstepensionspremie

Premier till tjänstepensionsordningar har regelmässigt varit avdragsgilla inom vissa beloppsmässiga gränser i de nordiska länderna. Avdragsrätten har tidigare dock begränsat sig till att gälla premier till pensionsordningar som etablerats internt inom respektive land. Efter en EU-dom mot danska staten i januari 2007 har lagstiftningen i Danmark, Sverige, Norge, Finland och Island ändrats så att avdragsrätt numera även medges till godkänd pensionsordning i annat EU/EES-land.

De formella krav som det norska regelverket och tillsynsmyndigheten Finanstilsynet ställer på en utländsk pensionsordning är dock så omfattande att det i Norge i praktiken är omöjligt att få en utländsk pensionsordning godkänd. De norska kraven måste mildras, antingen via lagändringar eller genom omtolkningar av befintlig lagstiftning.

Tjänstepensionssparande är ett skattegynnade sparande i de nordiska länderna, liksom i flertalet länder inom den Europeiska Unionen. Olika länder har olika grad av skattegynnande, som normalt består av tre eller fyra delar:

1. Arbetsgivarens – och den anställdes – avdragsrätt för betald premie upp till viss maximal nivå
2. Den anställdes skattefrihet på arbetsgivarens premie (premien skall inte inkomstbeskattas)
3. Avsaknaden av (eller den förmånliga behandlingen av) avkastningsskatt på förräntningen av uppsparat pensionskapital
4. Arbetsgivarens reducerade eller undslupna arbetsgivaravgift på inbetald premie

Tjänstepensionen kan ses som en uppskjuten del av lönen som skall beskattas när den är tillgänglig för lyftning, det vill säga i takt med pensionsutbetalningen. Ett skattegynnade tjänstepensionssparande ger arbetsgivare och anställd – vanligen genom kollektiva avtal – möjlighet och incitament att på ett skatteeffektivt sätt komma överens om att utbyta lön mot pensionspremie för att trygga den anställdes ålderdom. Kapital "låses in" och får inte utnyttjas förrän i samband med pensionsavgång. Tjänstepensionssystemens sociala funktion som ett medel för att trygga ålderdomen för de anställda och det faktum att pensionskapitalet låses in under många år, har ansetts motivera skattegynnandet.

I Danmark och Sverige följer den skattemässiga behandlingen av tjänstepension den så kallade ETT-modellen, (E=Exempt, T=Taxed, T=Taxed). Med detta menas att avdragsrätt medges (Exempt) för premiärbetalningen (och den anställda slipper betala inkomstskatt på arbetsgivarens premie), att avkastningsskatt betalas på förräntningen av pensionskapitalet (Taxed), och att utbetald pension beskattas (Taxed). De flesta andra västeuropeiska medlemsstaterna i EU/EES tillämpar EET-modellen. Så är det till exempel i Norge, Finland och Island, där avkastningsskatt inte utgår på pensionsförräntningen.

De skilda reglerna för det skattegynnade tjänstepensionssparandet i olika länder kan i gränsöverskridande situationer bli föremål för inte önskvärd dubbel beskattning som inte alltid kan undanröjas med tillämpning av bilaterala skatteavtal. Orsaken till problemen med dubbel beskattning bottnar till stor del i ländernas grundläggande målsättning att "upprätthålla det inre sambandet i det nationella systemet", det vill säga att man endast vill medge avdragsrätt i de fall då utfallande pensionsbelopp i framtiden kan beskattas i landet. För att nå detta mål har man infört ett antal krav som skall uppfyllas av ett skattegynnade pensionssparande. Ett sådant krav har varit etableringskravet, det vill säga kravet på att en försäkringsgivare skall vara etablerad i den stat där försäkringstagaren blir föremål för skattegynnande. Etableringskravet har behandlats av EG-domstolen, som har underkänt detta krav.

Efter EG-domstolens dom av den 30 januari 2007 (C-150/04) mot danska staten avseende avdragsrätt för pensionspremie till utländsk försäkringsgivare ändrades lagstiftningen i de fyra nordiska länderna. Avdragsrätt medges numera. Emellertid ställs krav på att det utländska pensionsinstitutet är hemmahörande i ett EU/EES-land och har beviljats tillstånd att bedriva verksamhet i det nordiska land där man yrkar avdrag. Dessutom krävs att pensionsordningen uppfyller vissa kvalitativa krav på pensionsförsäkring och att den utländska försäkringsgivaren uppfyller vissa tillsynskrav gentemot myndigheterna i det land där man yrkar avdrag. De danska, svenska, finska och isländska kvalitativa kraven (kraven på försäkringsprodukten) är överkomliga att leva upp till för utländska försäkringsgivare (liksom tillsynskraven), men de norska kraven har visat sig alltför omfattande för att en utländsk pensionsordning skall ha möjlighet att bli godkänd. I praktiken är detta således ett gränshinder. Det norska Finanstilsynet, som är tillsynsmyndighet, gör kontroll av att pensionsavtal som ingås med pensionsinrättningar som är etablerade utanför Norge följer produktkraven i den norska lagen. Finanstilsynet ser för närvarande över rutinerna för sin tillsyn och kontroll. En mildring av produktkraven är en förutsättning för att lösa detta gränshinder. Om en generell mildring av kraven är ogörlig, skulle man kunna komplettera det nordiska dubbelbeskattningsavtalet i likhet med vad man gjort i avtalet mellan Danmark och Sverige (2003/04) som behandlar tjänstepensionspremie som arbetsgivare i ett land betalar till pensionsordning i annat nordiskt land.

Slutsats:

Genom EG-domstolens dom (C-150/04) och den därefter ändrade skattelagstiftningen i de nordiska länderna utgör avdragsrätten i princip inte längre något hinder gentemot den fria rörligheten av tjänster inom Norden. Det tidigare etableringskravet är borta. Dock är de norska produktkraven så omfattande att det kan anses i praktiken omöjligt för en utländsk försäkringsgivare att tillhandahålla en norsk godkänd pensionsordning. De norska produktkraven måste mildras.

Åtgärd:

Det norska Finanstilsynet – tillsynsmyndighet för utländska pensionsordningar – bör göra en översyn av produktkraven och överväga ändringar i tillståndspraxis, initiera ändrad lagstiftning eller överväga tillägg till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet.

Problemägare:

Det norska Finanstilsynet.

6.4 Olika valuta

De nordiska länderna har olika valuta. Detta är naturligtvis ett gränshinder, som kan påverka valet av tjänstepensionslösning. Att tillämpa samma valuta skulle förenkla jämförbarheten, ta bort valutarisken och minska transaktionskostnaden. Valutafrågan är dock en fråga som ligger vid sidan om denna utredning. Den är inte specifik för tjänstepension utan lika aktuell för socialförsäkringspension och andra ersättningar och betalningar.

Det faktum att de nordiska länderna tillämpar olika valuta är ett gränshinder, som kan påverka valet av tjänstepensionslösning. Både den som skall stå för tjänstepensionspremien och den som skall lyfta den framtida pensionen löper en valutarisk då tjänstepensionsförsäkring tecknas i annat land än verksamhetslandet/bosättningslandet. För personal som temporärt skall arbeta i annat land än hemlandet – det vill säga utsänd personal – är det därför en fördel att stå kvar i hemlandets pensionssystem för att undvika valutarisken. Det är ju i hemlandet som dessa personer förväntas leva på sin pension och då är det säkrast att denna pension är tecknad i hemlandets valuta. För gränsgångare, som bor i ett land och arbetar i ett annat, blir valutarisken påtaglig. Gränsgångaren tillhör normalt arbetslandets socialförsäkring och tjänstepension, men skall så småningom leva på sin pension i bosättningslandet. Det är naturligtvis stor risk att kursen förändras både under intjänande- och utbetalningstiden. Olika valuta innebär naturligtvis även en möjlighet till kursvinster, men denna möjlighet överskuggas av kursrisken då det gäller val av försäkringsgivare i annat land än bosättningslandet.

Att tillämpa samma valuta inom Norden skulle givetvis eliminera ett stort gränshinder – förenkla jämförbarheten, ta bort valutarisken och minska transaktionskostnaderna. Finland tillämpar ju euro medan Danmark, Sverige, Norge och Island tillämpar sina nationella kronor. Valutafrågan är en fråga som ligger vid sidan om denna utrednings behandling av gränshinder i avseende på tjänstepension. Dessutom är frågan inte specifik för tjänstepension utan lika aktuell för socialförsäkringspension och andra ersättningar och betalningar.

Slutsats:

Det faktum att de nordiska länderna har olika valuta är naturligtvis ett gränshinder i avseende på tjänstepension. Detta hinder avser dock inte specifikt tjänstepension utan är lika aktuellt för socialförsäkringspension och andra ersättningar och betalningar. Valutafrågan får därför anses ligga vid sidan om denna utrednings behandling av gränshinder.

Åtgärd:

Ingen

6.5 Transaktionsavgifter

Höga transaktionsavgifter vid gränsöverskridande betalningar av löpande försäkringspremier till en försäkring tecknad utomlands och löpande pensionsutbetalning från en sådan försäkring kan vara konkurrenshämmande gentemot utländska försäkringsgivare och utgör därför ett gränshinder. Genom att de nordiska länderna har olika valutor finns inte den automatiserade betalningsinfrastruktur som finns för inhemska betalningar i den lokala valutan. De gränsöverskridande transaktionsavgifterna är idag inte avskräckande höga, men kan tillsammans med bristen på en automatiserad betalningsinfrastruktur påverka valet av försäkringsgivare, där försäkringstagaren föredrar ett inhemskt försäkringsbolag.

Enligt en EU-förordning skall samma avgifter gälla för gränsöverskridande som för inhemska betalningar i EUR i varje land. Även EU/EES-länder som inte har EUR som sin interna valuta kan ansluta sig till denna förordning. Transaktionskostnaderna för gränsöverskridande betalningar beräknas minska framöver i EUR, dels genom marknadskrafterna och dels genom att man skapat en gemensam betalningsinfrastruktur med standardiserade betalningsinstrument (SEPA).

För gränsöverskridande betalningar i andra valutor än EUR finns inte samma välutvecklade automatiseringsgrad. För de andra valutorna tillkommer dessutom en valutaväxlingsavgift. Inom bankvärlden tror man att ett krav på utvecklad automatiseringsgrad skulle höja transaktionspriset för de små valutorna DKK, SEK, NOK och ISK. Å andra sidan tror man att de minskande avgifterna för EUR-betalningar kommer "spilla över" på dessa valutor. Myndigheterna som bevakar finansmarknaderna i Danmark, Sverige, Norge och Island bör bevaka utvecklingen vad gäller transaktionsavgifterna, och överväga om man skall ställa krav på utveckling av gränsöverskridande betalningssystem, som är likställda med nationella betalningar i inhemsk valuta.

Höga transaktionsavgifter vid gränsöverskridande betalningar av löpande försäkringspremier till en försäkring tecknad utomlands och löpande pensionsutbetalning från en sådan försäkring kan betraktas som ett gränshinder i avseende på tjänstepension. Höga transaktionsavgifter är konkurrenshämmande gentemot utländska försäkringsgivare. Idag gäller som regel att det inte utgår någon avgift vid inhemska betalningar mellan banker inom respektive nordiskt land. Vid gränsöverskridande betalningar inom EU/EES i EUR och i de nordiska kronvalutorna utgår vanligen viss avgift, som dock inte är nämnvärt hög. Om avisering önskas tillkommer en avgift. Om det är fråga om växling mellan olika valutor tillkommer dessutom en växlingsavgift. Anledningen till att det finns växlingsavgifter är att det saknas en automatiserad betalningsinfrastruktur för betalningar mellan olika valutor. Bankerna motiverar bristen på infrastruktur med att betalningsvolymerna är för små för att det skall vara lönsamt att utveckla infrastrukturen. Transaktionsavgifterna i de nordiska länderna är idag inte så avskräckande höga att de i

sig kan anses märkbart konkurrenshämmande gentemot utländska försäkringsgivare, men avgifterna i kombination med bristande automatik i betalningarna kan vara en anledning till att försäkringstagare vid val av försäkringsgivare föredrar en inhemsk sådan.

Sedan EUR infördes har EU-kommissionen tagit fram flera förslag för att underlätta gränsöverskridande betalningar mellan banker inom euroländerna. Tanken har varit att en betalning i EUR över en gräns inte skall kosta mer än motsvarande betalning inom ett land. Detta mål uppnåddes delvis redan i och med tillämpningen av Förordning EG 2560/2001. Förordningen omfattar gränsöverskridande kontantbetalningar och elektroniska betalningar i EUR. I en rapport från EU-kommissionen från 2008 konstateras att förordningen haft avsedd effekt vad gäller avgifterna och att den stimulerat den europeiska betalningsbranschen att skapa en betalningsinfrastruktur i EUR inom hela gemenskapen.

I och med Europaparlamentets och rådets direktiv 2007/64/EG (*PSD, Payment Service Directive*) om betaltjänster på den inre marknaden skapade man en rättslig grund för en inre marknad för betalningar inom hela gemenskapen. Detta direktiv och förordning EG 2560/2001 har kompletterats och delvis ersatts av förordning EG 924/2009. Förordningen omfattar förutom gränsöverskridande kontantbetalning och elektronisk betalning även gränsöverskridande autogirering, stående betalningsorder samt avgifter för kredit- och betalkort. Vid gränsöverskridande betalningar i EUR finns därigenom den infrastruktur som saknas vid betalningar i andra valutor. *Single Euro Payment Area (SEPA)* kallas det praktiska genomförandet. Medlemsstater som inte har EUR som sin nationella valuta kan välja att tillämpa den nya förordningen avseende infrastruktur på sin egen valuta. Detta har inte Danmark, Sverige, Norge eller Island ännu gjort.

Slutsats:

Ett smidigt och kostnadseffektivt betalningssätt är av avgörande betydelse för alla de gränsöverskridande betalningar som kan vara aktuella när det gäller tjänstepension. Dels är det en förutsättning för att utländska pensionsinstitut skall kunna konkurrera på lika villkor med inhemska motsvarigheter ifråga om löpande premiebetalningar till en aktiv tjänstepensionsförsäkring, och dels är det en förutsättning för att pension under löpande utbetalning inte skall belastas med oproportionellt höga transaktionsavgifter. Transaktionsavgiften för gränsöverskridande betalningar är idag högre än när det gäller inhemska betalningar. Även om avgiften inte kan betraktas som avskräckande hög utgör den ett mindre gränshinder – det kan vara fråga om många års premiebetalningar och senare pensionsutbetalningar.

Det förenklade och standardiserade betalningssystemet SEPA har nyligen införts (eller håller på att införas) i de nordiska länderna. Det avser betalningar i EUR. Detta betyder att avgiften för gränsöverskridande betalningar i EUR är likställd med inhemska betalningar i samma valuta.

Sverige har dessutom förpliktat sig att tillämpa samma avgifter för gränsöverskridande betalningar i SEK. Danmark är på väg att göra detsamma för DKK. Norge och Island ligger steget efter.

Åtgärd

EU-förordningar och direktiv avseende betaltjänster behandlar i första hand betalningar i EUR inom euroområdet och i andra hand gränsöverskridande betalningar i EUR mellan andra länder inom EU/EES. För att inte bristande betalningsinfrastruktur och höga avgifter skall utgöra ett gränshinder i avseende på premiebetalningar/pensionsutbetalningar i de nordiska kronvalutorna bör Danmark, Sverige, Norge och Island uppmanas att tillämpa motsvarande betalningsinfrastruktur för sina egna valutor. Målet bör vara att gränsöverskridande betalningar i de olika valutorna inte skall kosta mer (eller vara mindre automatiserade) än betalningar inom respektive land. Eftersom det är fråga om olika valutor kan man dock inte bortse från valutaväxlingsavgiften. Här bör bankernas konkurrens ha en självreglerande positiv effekt på avgiften. Finansinspektionerna i Danmark, Sverige, Norge och Island bör övervaka det frivilliga banksamarbetet (SEPA) när det gäller gränsöverskridande betalningar samt granska utvecklingen mot förbättrad betalningsinfrastruktur och transaktionsavgifter som inte överskrider dem som gäller vid inhemska betalningar.

Problemägare:

Finansinspektionerna i Danmark, Sverige, Norge och Island får träda in om inte marknadskrafterna inom bankvärlden får önskad effekt.

6.6 Utbetalning av pension

Individen har själv ansvar för att söka sin tjänstepension hos det pensionsinstitut där den är ordnad. Många som utflyttat från ett nordiskt land där de tidigare har arbetat känner inte till var de skall söka sin pension. Det skulle underlätta om det fanns centrala register i varje nordiskt land över all intjänad pensionsrätt och en nordisk överenskommelse om gränsöverskridande samarbete i dessa frågor.

När det vid pensionsåldern är dags att lyfta sin pension ankommer det på den försäkrade att söka pension från den eller de försäkringsgivare där han har sitt uppsamlade pensionskapital. Då kan de berörda försäkringarna för länge sedan vara omräknade till fribrev och det kan vara länge sedan den försäkrade senast hade kontakt med försäkringsgivaren. Den försäkrade kan till och med i vissa fall vara ovetande om att han har ett pensionstillgodohavande eller var en eventuell pension är ordnad. I en sådan situation finns viss risk att den försäkrade går miste om sin pension. Risken ökar givetvis om han flyttar till annat land än det där

han tjänat in pensionen och själv inte ger sig tillkänna, eftersom försäkringsgivaren kan ha svårt att hitta vederbörande för att tillsända honom ansökningsformulär.

EU-direktivet 03/41EG minimerar risken att tjänstepension, som en arbetstagare är berättigad till, inte kommer till utbetalning på grund av arbetstagarens okunskap om pensionsrätten. Enligt EU-direktivet har försäkringsgivare nämligen en långtgående informationsplikt till försäkringstagare och förmånstagare innan försäkring tecknas, under försäkringstiden och under utbetalningstiden. Försäkringsgivaren skall årligen bland annat lämna information om utvecklingen av försäkringens värde både under intjänande- och utbetalningstiden. När det gäller tjänstepension skall pensionsberättigad dessutom få information om de förmåner han har rätt till och utbetalningsalternativ i samband med utbetalningen. Genom den årliga informationen som varje arbetstagare får från försäkringsgivaren har han de uppgifter han kan behöva för att bevaka sin rätt till pension. Försäkringsgivaren kan anses ha ett stort ansvar att söka upp pensionsberättigad när det är dags för utbetalning, men den pensionsberättigade själv har det huvudsakliga ansvaret att bevaka sin pensionsrätt.

Möjligheten att för varje försäkrad bevaka sin pensionsrätt har väsentligt förbättrats genom de centrala pensionsinformationsportaler som finns i Danmark (www.pensionsinfo.dk), Sverige (www.minpension.se) och Norge (www.norskpensjon.no). I Finland finns sedan länge Pensionsskyddscentralen (www.pensionsskyddscentralen.fi) som registrerar den lagstadgade tjänstepensionen (APL-pension) som ordnas hos olika privata försäkringsgivare. Pensionsskyddscentralen registrerar dock inte den frivilliga tjänstepensionen. I Island finns inte något centralt register. Frågan är om det är lika nödvändigt som i övriga nordiska länder med hänsyn till den begränsade folkmängden och det begränsade antalet pensionsfonder. Varje isländsk pensionsfond skall enligt lag bevara register över alla som har rätt till pension och minst en gång om året skicka betalningsöversikt till varje pensionsberättigad.

I den danska informationsportalen ingår inte uppgift om allmän pension, vilket är fallet i Sverige och Norge. Den danska informationsportalen innefattar dock all form av tjänstepension, både från försäkringsbolag, banker, pensionskassor och offentliga myndigheter. Den verkar i stort sett heltäckande i avseende på tjänstepension. Den svenska portalen omfattar tjänstepension (och privat pensionsförsäkring) från endast ett 20-tal försäkringsgivare. Det är ett samarbete mellan staten och pensionsbolagen och pensionsbolagen anmäler sig frivilligt till minpension.se. Många pensionsstiftelser står utanför, så informationen är inte lika heltäckande som i Danmark. I Norge är pensionsinformationsportalen ett samarbete som etablerats av sju försäkringsbolag, som samtliga ingår i FNO (Finansnäringens Fellesorganisasjon). Portalen är således inte heltäckande.

För att få tag i pensionsberättigade som inte gett sig tillkänna tillämpar försäkringsgivare följande metoder:

- Inhämtar adressuppgifter från skattemyndigheten i verksamhetslandet
- Tar kontakt med pensionsmyndigheten i verksamhetslandet som administrerar den allmänna pensionen – den som har rätt till tjänstepension bör ju även ha en underliggande allmän pension som utbetalas
- Tar kontakt med ambassad/kyrka/sjömanskyrka i land till vilket man fått uppgift om att pensionsberättigad emigrerat

Det kan noteras att ovanstående efterforskningar inte görs av SPV (Den svenska Statens Pensionsverk). För att få svensk statlig förmånsbestämd pension krävs det att individen själv tar kontakt med SPV och gör ansökan om pension.

Genom det nordiska dubbelbeskattningsavtalet undviks dubbelbeskattning av utbetald pension (se ovan under punkt 2.3.2) från försäkringsgivare i ett nordiskt land till pensionsberättigad i annat nordiskt land. Skattereglerna ändrades i enlighet med ett protokoll från den 4 april 2008. I huvudsak sker beskattning av pensionen i utbetalarstaten, men även mottagarstaten har beskattningsrätt. Vid beskattning i mottagarlandet görs avräkning för betald skatt i utbetalarstaten. För pensionsberättigad som börjat lyfta pension före den nämnda protokollsändringen kan i vissa fall andra regler gälla än för den som börjar få sin pension därefter. Oavsett dessa skillnader, kan konstateras att skatt på pension inte utgör ett gränshinderproblem med avseende på tjänstepension.

Slutsats:

Den som har intjänat rätt till en tjänstepension har själv huvudansvaret för att bevaka sin pensionsrätt. Enligt EU-direktivet från 2003 har försäkringsgivare en omfattande årlig informationsplikt gentemot försäkringsstagare och förmånstagare avseende bland annat försäkringens värde. Pensionsmyndigheter, försäkringsgivare, pensionskassor och banker samarbetar dessutom i de olika länderna för att centralt samla uppgifter om pensionsrätt. Härigenom har varje försäkrad det underlag som krävs för att bevaka sin pensionsrätt. Trots detta händer det att pension inte kommer till utbetalning, på grund av att pensionsberättigad inte ger sig till känna när det dags för utbetalning och att försäkringsgivare inte heller kan spåra vederbörande. Problemet kan betraktas som ett gränshinder eftersom det i huvudsak uppstår vid flyttning utomlands.

Åtgärd:

För att förenkla möjligheten för alla att bevaka sin pensionsrätt bör det finnas en central instans i varje land där all pensionsrätt automatiskt och obligatoriskt registreras. Pensionsinformationen bör bygga på lagstiftning så att enstaka pensionsinstanser inte kan stå utanför det frivilliga samar-

bete som idag finns i Danmark, Sverige och Norge. Om det fanns möjlighet, skulle det naturligtvis vara en fördel för pensionsberättigade om även allmän pension kunde inkluderas i den danska pensionsinformationsportalen. I Finland är ju den frivilliga tjänstepensionen av begränsad omfattning. Den obligatoriska tjänstepensionen registreras centralt. Det bör vara enkelt att även inkludera den frivilliga tjänstepensionen i Pensionsskyddscentralens register. Det vore naturligtvis önskvärt om det fanns ett centralt register även i Island. Behovet kanske dock inte är så stort, med hänsyn till det begränsade antalet pensionsfonder och pensionsberättigade.

Problemägare:

Nya lagar ligger på de olika regeringarnas ansvar. Ett nordiskt samarbete bör eftersträvas.

6.7 Krav på lokalt kollektivavtal innefattande tjänstepension

Genom EUs utstationeringsdirektiv (96/71/EG) har man haft för avsikt att motverka de svårigheter som löneskillnader mellan EU/EES-länderna kan leda till. Direktivet skall dels garantera att utstationerade arbetstagare får rimliga arbetsvillkor i arbetslandet och dels se till att det finns ett skydd för värdlandets arbetstagare mot otillbörlig lönekonkurrens. Även om tjänstepension inte ingår i "den hårda kärna" av minimivillkor som omfattas av utstationeringsdirektivet har det visat sig att tolkningen av direktivet varit oklar, vilket medfört att gränshinder uppstått.

Under punkten 2.2.6 har EU:s utstationeringsdirektiv (96/71/EG) beskrivits. Av detta direktiv (och EG-domstolens dom C-341/05, Lavaldomen) kan man dra slutsatsen att kollektivavtalad eller frivillig tjänstepension inte innefattas i "den hårda kärna" av arbetsvillkor som kan ställas som minimikrav på utstationerad personal. En medlemsstat kan inte med stöd av utstationeringsdirektivet kräva att utländska tjänsteföretag tillämpar villkor som går utöver den hårda kärnan.

När en arbetsgivare i ett nordiskt land utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i annat nordiskt land kan varken individen, fackförening eller annan organisation kräva att arbetstagaren omfattas av den kollektivavtalade eller företagsspecifika tjänstepensionsplan som övriga arbetstagare omfattas av inom aktuell bransch i arbetslandet. Trots detta konstaterande har en dansk fackförening krävt inbetalning till en lokalt avtalad kapitalpensionsordning för temporärt utsända från ett isländskt företag. Den isländska arbetsgivaren ville "göra rätt för sig" i Danmark och anslöt sig till den aktuella arbetsgivarorganisationen. Eftersom de utsända kvarstod i den isländska pensionsordningen under utsändningstiden ville man ha undantag för anslutning till den danska kapitalpens-

ionsordningen. Man vägrades detta, vilket är ett uppenbart gränshinder. Det är självklart bättre för en utsänd att stå kvar i hemlandets tjänstepensionsordning när han står kvar i den underliggande socialförsäkringen (och är skattskyldig) i hemlandet. Att för kort tid tvingas övergå till en lokal pensionsordning i arbetslandet är en klar nackdel – i synnerhet i det aktuella dansk/isländska fallet. Premien till den danska kapitalpensionen är inte avdragsgill i Island och när det danska pensions-tillgodohavandet utbetalas får mottagaren betala dansk statlig avgift på 60 % (40 %, om pensionen tas ut vid pensionsåldern).

Slutsats:

Utgångspunkten enligt EU-fördraget är att anställnings- och arbetsvillkoren när en arbetsgivare från ett EU/EES-land sänder arbetstagare till ett annat EU/EES-land för att utföra en tjänst där, skall regleras i det land där arbetsgivaren är etablerad. Genom utstationeringsdirektivet har man dock haft för avsikt att motverka de svårigheter som löneskillnader mellan EU/EES-länderna kan leda till. Man vill dels garantera att utstationerade arbetstagare får rimliga villkor i arbetslandet och dels se till att det finns ett skydd för värdlandets arbetstagare mot otillbörlig lönekonkurrens. Eftersom tjänstepension inte ingår i den "hårda kärna" av villkor som kan ställas som minimikrav på utstationerad personal föreligger i detta avseende inte något gränshinder i avseende på tjänstepension. Utstationerande arbetsgivare kan inte tvingas ansluta sin utstationerade personal till värdlandets tjänstepensionssystem, utan kan i stället låta personalen stå kvar i hemlandets motsvarighet. Eftersom tjänstepension inte omfattas av den hårda kärnan, kan inte heller den utstationerade tjänstemannen åberopa kollektivavtalets tjänstepensionsplan i värdlandet, inte ens om den utstationerande arbetsgivaren slutit kollektivavtal med arbetstagarorganisation i värdlandet. Trots dessa klara slutsatser från EUs utstationeringsdirektiv och EG-domstolens dom C-341/05, har tolkningsfrågor uppstått.

Åtgärd:

Det är svårt att på central nivå åtgärda problem med avtalsparters olika sätt att tolka lagstiftning (och prejudicerande domar). Ofta måste en tolkningstvist avgöras i domstol, men ibland beror tvisten enbart på bristande information. Informationsfrågan tas inte specifikt upp i denna utredning. På vilket sätt information kan lämnas inom detta område bör tas upp i Gränshinderforum.

7. Andra undersökta och avfärdade potentiella gränshinder

I det följande redovisas sju analyserade potentiella gränshinder inom tjänstepensionsområdet som kunnat avfärdas som idag existerande gränshinder. Genom EUs förordningar och direktiv samt EG-domar och ändringar i nationell lagstiftning kan hindren anses ha eliminerats.

7.1 Avkastningsskatt

I Danmark och Sverige betalas avkastningsskatt på avkastningen på pensionsmedel. Skatten uppgår till 15 % av beskattningsunderlaget. Metoderna för uppbörden av avkastningsskatten är nästan lika. Skillnaderna är så små att de inte innebär någon diskriminering gentemot utländska försäkringsgivare, och något gränshinder kan därför inte anses föreligga. I Finland, Norge och Island betalas inte avkastningsskatt på pensionsmedel.

I både Danmark och Sverige finns bestämmelser om avkastningsskatt på avkastningen på pensionsmedel. Skatten är likvärdig, det vill säga 15 % på beskattningsunderlaget, men detta beräknas på olika sätt. Skillnaderna kan man bortse ifrån i detta sammanhang.

Dansk avkastningsskatt skall *den försäkrade* betala oavsett om han tecknat försäkring i danskt försäkringsbolag, dansk bank eller utländskt pensionsinstitut (med eller utan fast driftställe eller filial i Danmark) som erbjuder pensionsordningar till personer som är skattepliktiga i Danmark. I detta avseende gäller således konkurrensneutralitet mellan de olika försäkringsgivarna. Det är försäkringsgivarna som å den försäkrades vägnar skall beräkna och inbetala skatten. I Sverige gäller inte samma neutralitet. I Sverige är det nämligen *försäkringsgivaren* som är avkastningsskattepliktig, om försäkringen är tecknad i svenskt försäkringsbolag (eller i utländskt försäkringsbolag från fast driftställe i Sverige), medan det är ägaren av försäkringen (vanligtvis *den försäkrade*) som är skattskyldig för avkastningsskatt, om han tecknat försäkring utomlands, och som även är skyldig att inbetala skatten.

Naturligtvis är det administrativt enklast att som, när det gäller försäkring tecknad i Sverige, låta försäkringsgivaren stå för avkastningsskatten för hela sitt bestånd av försäkrade i stället för att låta varje för-

säkrad individ inleverera skatten, baserad på ett beskattningsunderlag som försäkringsgivaren förser den försäkrade med. Försäkringsgivaren kan ju dessutom enkelt minska varje försäkrads försäkringskapital med den betalda avkastningsskatten. Den försäkrade får på så sätt en "netto-förändring" av sitt kapital. För den som är skattskyldig i Sverige och tecknar försäkring utomlands blir avkastningsskatten kännbar på ett annat sätt. Det blir en extra skatt att betala kontant varje år istället för en "inbyggd" skatt som tas från försäkringskapitalet, och som den försäkrade inte märker av. Även om skatten storleksmässigt är densamma för den som tecknat försäkring i svenskt eller utländskt bolag, kan sättet på vilket skatten tas ut betraktas som konkurrenshämmande gentemot utländska försäkringsbolag och pensionsinstitut, som har tillstånd att bedriva verksamhet i Sverige. Genom att ingå avtal med utländsk försäkringsgivare kan den försäkrade se till att avkastningsskatten tas ut på liknande sätt som gäller för försäkring tecknad i Sverige, det vill säga genom att försäkringsgivaren betalar avkastningsskatten för den försäkrades räkning. Härigenom elimineras diskrimineringseffekten.

Det faktum att Finland, Norge och Island saknar avkastningsskatt är inte diskriminerande gentemot danska och svenska försäkringsgivare. Finland och Norge drar inte till sig försäkringskapital från danska och svenska försäkringstagare, eftersom dessa försäkringstagare inte undgår dansk respektive svensk avkastningsskatt på försäkringar tecknade i dessa länder.

Slutsats:

Av de nordiska länderna är det bara Danmark och Sverige som tillämpar avkastningsskatt. Skatten är likvärdig, 15 % av beskattningsunderlaget. Denna skatt utgör i sig inte något gränshinder. I Danmark är det den försäkrade som är avkastningsskattepliktig oberoende om han valt att teckna försäkring i Danmark eller annat land. I Sverige tas avkastningsskatten ut på olika sätt beroende på om försäkring tecknats i svenskt försäkringsbolag eller utländskt. Denna skillnad kan tyckas konkurrenshämmande för utländska försäkringsbolag och pensionsinstitut, men skillnaden kan elimineras genom ett avtal mellan den aktuella försäkringsgivaren och den försäkrade. Ett sådant avtal är inte så betungande att det kan anses utgöra ett gränshinder. Att Finland, Norge och Island valt att avstå från avkastningsskatt påverkar för övrigt inte konkurrenssituationen mellan försäkringsgivare i olika nordiska länder på ett otillbörligt sätt.

Åtgärd:

Ingen åtgärd, tidigare gränshinder löst. Informationsproblem kvarstår.

7.2 Arbetsgivaravgift – Särskild Löneskatt – Pensionsavgift – Arbejdsmarkedsbidrag

I vissa gränsöverskridande situationer uppstår olikheter i avseende på uttag av skatter och avgifter som har samband med tjänstepension. Dessa olikheter kan inte anses utgöra gränshinder. De kan betraktas som administrativa eftergifter.

Arbetsgivaravgiftens (socialavgiftens) storlek skiljer sig åt mellan de nordiska länderna. Avgiften är lägst i Danmark och högst i Sverige. Skillnaden mellan dessa länder är cirka 30 % på lönen. Skillnaden kan ha viss betydelse för arbetsgivares val av verksamhetsland, men å andra sidan gör ofta löneskillnaderna mellan de olika nordiska länderna att det blir balans i arbetskraftskostnaden inom Norden.

I Danmark, Sverige och Finland betalar arbetsgivaren inte arbetsgivaravgift på tjänstepensionspremie eller annan avsättning till pension. I Norge och Island däremot, betalar arbetsgivaren samma arbetsgivaravgift (14,1 %, respektive 8,65 %) på tjänstepensionspremie som på lönekostnad. Avgiften är avdragsgill. I Sverige skall arbetsgivaren i stället för arbetsgivaravgift (32, 46 %) betala särskild löneskatt på tjänstepensionskostnaden. Den särskilda löneskatten uppgår till 24,26 %.

I Danmark skall den anställda betala arbejdsmarkedsbidrag (8 %) på sin egen premiedel till pensionsordningen, på samma sätt som på lön och andra ersättningar. Om en anställd i Norge bidrar till sin tjänstepension är det med beskattad inkomst. Dock gäller avdragsrätt med en skatteeffekt på 28 %. I Sverige bidrar ju inte den anställda till sin tjänstepension – arbetsgivaren måste stå för hela premien. Om den anställda i Finland själv bidrar till sin tjänstepension sker premieavdraget från bruttolönen. Eftersom detta avdrag minskar löneunderlaget för pensionen från den lagstadgade APL-pensionen är det inte vanligt att den anställda bidrar till tjänstepensionen. I Island gör den anställda, via arbetsgivaren, en avdragsgill inbetalning till den obligatoriska pensionsfonden.

Vid gränsöverskridande verksamhet kan udda situationer uppstå, som ibland kan betraktas som diskriminerande:

- Dansk/finsk/norsk/isländsk arbetsgivare som inte har fast driftställe i Sverige och som tecknar tjänstepensionsförsäkring i Sverige till person, som arbetar i Sverige, behöver inte betala särskild löneskatt på pensionspremien som en svensk arbetsgivare måste göra
- Svensk arbetsgivare, som skickar personal för temporär tjänstgöring till annat nordiskt land kan låta de utsända stå kvar i svensk socialförsäkring under en tid av högst två år (enligt den från maj 2010 nya EG-förordningen, EG/883/04). Om den anställda kvarstår i den svenska tjänstepensionsordningen under utsändningstiden betalas särskild löneskatt på pensionspremien. När den anställda inte

längre tillåts att stå kvar i svensk socialförsäkring bortfaller den särskilda löneskatten på tjänstepensionspremien

- Den som omfattas av det svenska allmänna pensionssystemet skall betala en allmän pensionsavgift på 7 % av lön upp till 8,07 inkomstbasbelopp (2010: 412 000 SEK). Avgiften tas ut via den svenska inkomstskatten. Den som inte är inkomstskatteskyldig i Sverige, men ändå står kvar i den svenska allmänna pensionen, slipper denna avgift
- Dansk arbetstagare, för vilken försäkring tecknats i annat EU/EES-land än Danmark blir inte drabbad av arbetsmarkedsbidraget, som han skulle ha blivit om försäkring tecknats i Danmark

Slutsats:

De "udda" situationer som kan uppstå vid gränsöverskridande arbete är inte av diskriminerande karaktär – snarare till fördel för den arbetsgivare eller anställda som bedriver gränsöverskridande arbete. Dessa fördelar torde inte kännas stötande för dem som inte har möjlighet att utnyttja dem, utan de kan helt enkelt betraktas som eftergifter för vissa administrativa hänsynstaganden.

Åtgärd:

Ingen

7.3 Finansiering

Det finns olika sätt för arbetsgivare att finansiera tjänstepensionen till de anställda. Försäkring är vanligast, men det finns även pensionskassor, stiftelser och företagsinterna pensionsskultsavsättningar i balansräkningen (pension över drift). I Danmark och Island accepteras inte pensionsskultsavsättningar över huvudetaget och i Norge skiljer sig den skattemässiga behandlingen av företagsinterna avsättningar från den svenska modellen. I Finland tillämpas företagsinterna avsättningar i liten skala. Något gränshinder föreligger inte i detta avseende eftersom svensk arbetsgivare i gränsöverskridande situationer får oförändrad avdragsrätt för pensionsavsättningen och arbetstagaren – utsänd eller gränsångare som är inkomstskatteskyldig i annat nordiskt land – är befriad från inkomstskatt på arbetsgivarens avsättning.

Tjänstepension kan tryggas (finansieras) på olika sätt i de nordiska länderna. Möjligheten till avdragsgilla företagsinterna pensionsskultsavsättningar i kombination med kreditförsäkring är en tryggandeform som är vanlig bland stora och medelstora företag i Sverige, men som inte är tillåten i Danmark, och som behandlas skattemässigt på ett annorlunda sätt i Norge. I Norge ger inte "pension över drift" avdragsrätt förrän i takt med utbetalningen. Kan skatteproblem uppstå när ett svenskt företag, som tillämpar företagsinterna pensionsskultsavsättningar, skickar

en person från Sverige för temporär tjänstgöring i annat nordiskt land, eller när gränsgångare som är inkomstskattskyldig i sådant land omfattas av sådan svensk pensionslösning? Kan arbetsgivaren upprätthålla den befintliga svenska pensionsordningen utan skattekonsekvenser för arbetstagaren?

Från dansk och norsk skattemyndighet har klara besked lämnats när det gäller tolkningen av den svenska modellen för pensionsskuldssavsättning. Arbetstagare som är inkomstskattskyldig i Danmark eller Norge, men tillhör svensk pensionsordning där arbetsgivaren tillämpar pensionsskuldssavsättning är inte inkomstskattskyldig för arbetsgivarens avsättning. Detsamma gäller naturligtvis för den som har rätt till pension över drift i Norge och är inkomstskattskyldig i Danmark eller Sverige. Arbetstagaren anses inte ha intjänat en oantastbar pensionsrätt förrän det är dags för utbetalning. Den anställda betalar bara inkomstskatt i samband med pensionsutbetalningen. Samma förhållande gäller även i Finland och Island.

Slutsats:

Många stora och medelstora svenska företag tillämpar företagsinterna avsättningar i kombination med kreditförsäkring för sin ITP-pension. När de skickar ut personal för temporär tjänstgöring i nordiskt grannland vill de fortsätta med oförändrad finansiering av pensionsplanen. Eftersom den anställda är fortsatt anställd och avlönad av den svenska arbetsgivaren under sin utlandstjänst har arbetsgivaren fortsatt avdragsrätt för pensionskostnaden som om den anställda arbetade kvar i Sverige. Den anställda är normalt sett skattskyldig för sin inkomst i arbetslandet men han är inte inkomstskattskyldig för arbetsgivarens pensionskostnad även om den avser företagsintern pensionsskuldssavsättning. Detta gäller givetvis även för gränsgångare

Åtgärd:

Ingen, eftersom skillnaderna i finansieringen inte utgör ett gränshinder.

7.4 Samordning, tillgodoräknande av pensionsrätt

Samordning är ett sätt att ta hänsyn till tidigare intjänad pensionsrätt då man byter pensionsordning och skall fastställa förmånernas storlek i den nya pensionsordningen. Syftet är att se till att den som byter arbetsgivare får en rättvis pension i förhållande till sin totala tjänstetid.

Samordning är endast aktuell vid förmånsbestämda pensionsplaner, det vill säga planer där man fastställer pensionen till en viss procent av lönen. Sådana planer förekommer knappast i Danmark och Island, är under utdöende i Sverige och frångås alltmer i Norge och Finland. Samordningsfrågan har således minskande betydelse när premiebestämda pensionsordningar tar över.

Dansk tjänstepension är till övervägande del premiebestämd (premie-defineret). I Sverige har på senare år skett en övergång från förmånsbestämd till premiebestämd pension. Denna övergång har skett eller sker successivt i alla större kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden (se punkt 1.2.1). I Norge är de traditionella pensionsplanerna till övervägande del förmånsbestämda. Den obligatoriska tjänstepensionen (OTP) från 2006 är dock premiebestämd. Den nya norska allmänna pensionen, som gäller från 2011, väntas dessutom medföra att de flesta av de nuvarande förmånsbestämda planerna övergångsvis blir premiebestämda. I Finland är i stort sett alla nya frivilliga tjänstepensionsplaner premiebestämda. I Island sker enbart inbetalningar till premiebestämda pensionsfonder.

Anledningen till att det är viktigt att konstatera att tjänstepensionsplanerna i Norden till övervägande del är premiebestämda är att det vid flyttning från ett land till ett annat är mindre gränshinderproblem med de premiebestämda planerna än med de förmånsbestämda. I de premiebestämda planerna betalas löpande en premie som utgör en viss, överenskommen procent av lönen. Premien placeras i traditionell försäkring eller fonder och förräntas, värdesäkras eller följer fondvärdet. Vid flytt från ett land till ett annat och byte av pensionssystem – från till exempel premiebestämd pension i Sverige till premiebestämd pension i Danmark, Norge, Finland eller Island eller vice versa – sker den fortsatta premiebetalningen till det nya pensionssystemet och den tidigare premiebetalningen avbryts. Den anställde får den pension som de sammanlagda premierna och förräntningen av dessa förslår till. De båda premiebestämda planerna är helt oberoende av varandra. Några gränshinder föreligger egentligen inte, om vi utgår ifrån att det pensionssystem som den anställde lämnar på grund av flytt till annat land tillämpar samma regler för ett uppsparat pensionskapital utan premiebetalning (fribrev) som en försäkring med löpande betalning, och inte tar ut extraordinära avgifter på det kapital som ligger kvar i dess förvaltning eller tillämpar andra placeringsstrategier eller indexeringsregler. Något behov av flytt av pensionskapital finns då inte. För övrigt, när det gäller byte mellan två premiebestämda pensionssystem, är det inte några svårigheter för individen att jämföra systemen med varandra, det är bara att jämföra premiens storlek och eventuellt även placeringsmöjligheter och kostnadsbelastningar.

I en förmånsbestämd tjänstepensionsplan krävs en viss minsta tjänstetid (betalningstid) för att den anställde skall ha rätt till full pension. I till exempel den svenska kollektivavtalade ITP-planen (numera kallad ITP 2, medan ITP 1 är en premiebestämd plan) är kravet 30 år. Motsvarande krav finns i förmånsbestämda planer i Norge och Finland. Kravet skall vara uppfyllt vid försäkringens slutålder (normalt 65 år). En dansk, norsk, finsk eller isländsk medborgare som flyttar till Sverige vid till exempel 45 års ålder kan inte uppfylla kravet och får därför en reducerad pension från ITP. Den utgör endast 20/30-delar av full pension. En-

ligt ITP skall pensionen utgöra en viss procent av lönen omedelbart före pensionsavgången. Den till Sverige flyttade nordiske medborgaren får endast 20/30-delar av den på slutlönen baserade pensionen. Det är rimligt att tänka sig att han har tjänat in pension i sitt hemland före flytten till Sverige och att denna pension gjordes om till ett fribrev (premiefri försäkring) i samband med flytten. Denna pension har sannolikt tjänats in på en mycket lägre lön än den som gäller vid pensionsåldern. Man kan ju räkna med att den anställde haft ett antal år med reallönehöjningar. Detta får till följd att fribrevet i hemlandet inte fyller upp de 10/30-delarna som saknas i den svenska tjänstepensionen. Trots mer än 30 års sammanlagd betalningstid i hemlandet och Sverige får den nordiske medborgaren i exemplet lägre pension än svensken som arbetat 30 år i Sverige. Detta beror på att betalningstid från tidigare pensionsplan inte räknas med i ITP. Avtalsparterna (Svenskt Näringsliv och PTK, Privat-tjänstemannakartellen) har beslutade att samordning – tillgodoräk-nande av tidigare betalningstid och pensionsrätt – skulle upphöra från 2009 (för dem som är födda 1952 och senare). Tidigare tillämpade man samordning. Även de andra större kollektivavtalen med förmånsbe-stämd pension på svensk arbetsmarknad (stat och kommun) har tagit bort samordningen. Motiven för att ta bort samordningen var delvis att den är administrativt besvärlig. Dessutom kan "icke-samordning" moti-veras av två skäl:

1. I tider då man generellt (vanligen successivt) övergår från förmåns-till premiebestämd plan är det onaturligt att eftersträva att upprätthålla en pensionsplan där pensionens storlek till sin helhet baseras på slutlönen, samtidigt som pensionen från en premiebestämd plan kan anses baseras på lönen under hela karriären
2. Det är inte självklart att det slutliga pensionsutfallet bara skall basera sig på bestämmelserna i den sista pensionsplanen man tillhör före pensionsåldern. Om man har tillhört en mindre generös pensionsplan under en tidigare del av sin karriär är det rimligt att detta återspeglar sig i pensionstotalen. Likaså om man går i motsatt riktning

Motsvarande svenska "icke-samordning" av förmånsbestämd pension gäller även i de andra nordiska länderna. I Sverige sker samordning endast i de fall man rör sig mellan arbetsgivare inom samma kollektivav-talsområde. I de andra nordiska länderna finns inte lika omfattande kollektivavtal. Vid byte av arbetsgivare i Norge tar man inte hänsyn till pensionsrätten hos den tidigare arbetsgivaren när man fastställer för-månerna i den nya planen. Om man inte gör det när man byter arbetsgi-vare internt inom Norge kan man inte begära att så ska ske med pens-ionsrätt som en anställd har tjänat in i annat land. Endast om intjänat pensionskapital flyttas över till den nya arbetsgivarens pensionsplan kan hänsyn tas till tidigare intjänad pensionsrätt.

Som framgår ovan är inte samordning av tidigare intjänad *ålderspension* något specifikt gränshinderproblem eftersom samordning inte heller sker internt inom respektive land. En fråga som dock dykt upp och som tangerar samordning är problemet med bristande *riskskydd* (sjukpension vid långvarig sjukdom) vid byte av tjänstgöringsland. Problemet finns i förmånsbestämda pensionsplaner i Norge och Finland. När man fastställer sjukpensionens storlek i dessa länders förmånsbestämda tjänstepensionsplaner tar man nämligen endast hänsyn till den återstående beräknade tjänstetiden från inträdet i pensionsplanen till pensionsåldern. Ju kortare denna tid är desto lägre blir sjukskyddet. Tar vi samma exempel som ovan, det vill säga en person som flyttar vid 45 års ålder blir sjukskyddet som högst 20/30-delar av fullt skydd (20 år återstår till pensionsåldern, medan kravet för full pension är 30 år). Eftersom sjukskyddet mestadels är en "riskförmån" som inte ger rätt till fribrev (kvarstående försäkringsskydd efter utträde ur planen) finns det inte något sjukskydd från tidigare pensionsplan som fyller ut bristen i den aktuella planen. I Danmark och Sverige finns inte detta problem eftersom sjukskyddet i dessa länders tjänstepensionsplaner bestäms oberoende av tjänstetid. Problemet i Norge, Finland och Island är så begränsat att vi inte tar upp det som ett gränshinder. Samma problem kan ju förekomma vid byte av pensionsplan internt inom respektive land. Inom parentes kan nämnas att bristen på samordning – hänsynstagande till tidigare tjänstetid då man fastställer storleken på en förmån – kan ha viss betydelse för storleken på sjukskyddet/sjukpensionen från det finska APL-systemet (första pelaren). Den som flyttar till Finland från ett annat nordiskt land kan få reducerad sjukpension från APL på grund av att den återstående tiden till pensionsåldern understiger 30 år. Förhoppningsvis kompenseras bristen av intjänat, kvarstående sjukskydd från socialförsäkringssystemet i frånflyttningslandet.

Slutsats:

Samordning kan inte anses vara något gränshinderproblem inom Norden. Samordning är endast aktuell vid förmånsbestämd tjänstepension och sådan tjänstepension finns knappast i Danmark och Island, och är successivt under avveckling i övriga nordiska länder. I Sverige har man dessutom tagit bort den tidigare samordningen från kollektivavtalen för dem som fortfarande kvarstår i förmånsbestämd plan. I Norge, där det fortfarande finns en stor del förmånsbestämda planer, sker inte samordning vid byte av tjänstepensionsplan internt inom landet. I Finland är alla nya frivilliga tjänstepensionsplaner premiebestämda och samordning blir därför inte aktuell.

Åtgärd:

Ingen åtgärd. Gränshinder förekommer inte på tjänstepensionsområdet.

7.5 Karenstid för rätt till pension/Hälsoprövning

Vid byte av tjänstepensionsordning kan det förekomma en väntetid (karenstid) innan arbetstagaren har rätt till pension från den nya pensionsordningen. I de nordiska länderna är denna väntetid kort, vanligen obefintlig. Här föreligger därför inte något gränshinder. Vid inträde i ny tjänstepensionsordning brukar för övrigt den anställdes hälsa prövas. Eftersom pensionsordningarna i de nordiska länderna i huvudsak är kollektiva är denna hälsoprövning mycket begränsad. Den utgör inte något gränshinder.

I många tjänstepensionsplaner finns krav på viss minsta anställningstid innan den anställda inträder i pensionsplanen. I de nordiska länderna är denna tid regelmässigt högst ett år när det gäller förmånsbestämd pension. När det gäller premiebestämd pension sker inträdet normalt direkt i och med anställningen. Pensionsplanerna i de nordiska länderna följer således i detta avseende förslagen (KOM, 2005/507) till nya EU-direktiv som har till syfte att stärka skyddet av pensionsrättigheter. Däremot följer man i Sverige inte förslagen på minimiålder för rätten att tjäna in pension. I båda de stora kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden (ITP och SAF-LO) tjänar man in pension först från 25 års ålder. Om förslaget till nytt EU-direktiv går igenom kommer man att få sänka denna åldersgräns till 21 år. Att tjänstepensionssparandet börjar vid en ålder som överstiger den lägsta ålder som föreslås av EU är dock inte ett gränshinderproblem. En ung dansk, norsk eller finsk arbetstagare, som tar tjänst i Sverige, blir ju inte diskriminerad gentemot svenskar i samma ålder.

När pensionsplaner tillämpar viss *karenstid* för intjänande och rätt till pension kan det vara ett gränshinder. Till exempel en anställd som tillhör en pensionsordning i Sverige och skall övergå till tjänstgöring i Danmark/Finland/Norge/Island, vilket samtidigt innebär inträde i lokal tjänstepensionsordning, kan då få ett avbrott i sitt pensionsintjänande under karenstiden. Detta problem har kommit fram vid bland annat intervjuer med personer som arbetat på Island och inte fått någon pensionsrätt där på grund av för kort tjänstgöringstid i landet. Kravet har varit en tjänstgöringstid på minst fem år. Problemet är numera löst. Pensionsfonderna på Island, som introducerades 1998, är premiebestämda och pension intjänas omedelbart. I stort sett alla pensionsplaner i Danmark och de flesta nya pensionsplanerna i Sverige är likaledes premiebestämda. Dessa planer tillåter också omedelbart pensionsintjänande. Dessutom, när det gäller den största kollektivavtalade förmånsbestämda pensionsplanen i Sverige (ITP-planen) sker omedelbart pensionsintjänande (förutsatt att minimiåldern uppnåtts) såvida inte den anställda är vikarie eller visstidsanställd, då väntetiden uppgår till tre månader. Om den anställda är kvar hos arbetsgivaren längre tid än tre månader sker retroaktivt inträde från anställningstidpunkten. De norska

tjänstepensionsordningarna skall omfatta alla arbetstagare som fyllt 20 år och en nyanställd arbetstagare upptas direkt, utan karenstid, i pensionsordningen. I Finland omfattas samtliga anställda hos ett företag – eller samtliga anställda som tillhör en klart av definierbar grupp – av företagets tjänstepensionsplan.

Vid inträde i en pensionsplan som omfattar sjuk- och efterlevandepension sker normalt någon form av *hälsoprövning*. Vid inträde i kollektiva pensionsavtal brukar denna hälsoprövning begränsa sig till att arbetsgivaren lämnar intyg om att den anställde är fullt arbetsför. Vid mer individuellt ingångna pensionsavtal kan individens hälsa provas mer ingående. Gränshinder kan uppstå när en individ som är fullt försäkrad enligt en pensionsordning i ett land skall byta till en pensionsordning i ett annat land – på grund av ny anställning i detta land – och där nekas eller inte erbjuds fullt försäkringsskydd på grund av att han inte uppfyller hälsokravet. Detta gränshinderproblem torde vara av begränsad omfattning bland annat tack vare att många pensionsplaner är av kollektiv natur och således inte kräver någon ingående hälsoprövning. Problemet underlättas dessutom av att många försäkringsgivare i de nordiska länderna tillhör internationella försäkringsnätverk (International Pooling) som tillämpar generösa hälsoprövningsregler när det gäller flyttningar mellan försäkringsbolag som ingår i nätverket.

Slutsats:

I de nordiska pensionsplanerna tillämpas normalt inte några karenstider (väntetider) innan den anställde börjar tjäna in rätt till pension. I Norge är det till och med krav på omedelbart inträde i pensionsplanen vid anställningen. Således existerar inte något gränshinder i detta avseende. Även för svenska förmånsbestämda pensionsplaner är det ovanligt med karenstid. Det gäller normalt endast vid korta vikariat eller visstidsanställningar.

Även när det gäller eventuell hälsoprövning vid byte av pensionsplan är gränshinderproblemen av begränsad omfattning. Huvuddelen av tjänstepensionsordningarna är kollektiva, vilket innebär att hälsoprövningen är minimal. Normalt räcker arbetsgivarens intyg om full arbetsförhet.

Åtgärd:

Ingen, gränshinder förekommer inte.

7.6 Pensionens storlek, beräkning av skillnad

Arbete i ett annat land än hemlandet innebär vanligen inträde i en ny skattemiljö, socialförsäkring och andra arbetsrelaterade förhållanden. Till detta hör tjänstepension. Hur de nya förhållandena jämför sig med dem i hemlandet är ofta svårt att värdera. Mycket information kan behövas. Svårigheten att få information kan utgöra ett gränshinder, men informationsfrågan behandlas inte specifikt i denna utredning.

Intervjuade gränsgångare och företagsrepresentanter har tagit upp svårigheten i att uppskatta värdet av skillnaderna i de olika allmänna pensionssystemen och kompletterande tjänstepensionsplanerna som ett problem.

Genom intervjuer har framkommit att arbetsgivare vid gränsöverskridande flytt av arbetsplats har anlitat mäklare och andra rådgivare för att låta berörd personal få information om skillnaderna i avseende på allmän pension och tjänstepension. När det gäller enskilda gränsgångare som på eget initiativ tar anställning på andra sidan gränsen är det deras egen sak att ta reda på skillnaderna. Många skulle önska sig att det fanns generella enkla informationsskrifter att tillgå. Sådana skrifter kan skapas i avseende på skillnaderna i de allmänna pensionssystemen, men när det gäller tjänstepension är det svårare eftersom det är fråga om olika kollektivavtal på den svenska och isländska arbetsmarknaden och olika kollektiva eller enskilda pensionsavtal i Danmark, Norge och Finland.

Slutsats:

Svårigheterna att bedöma skillnaderna i de olika pensionssystemen både för arbetsgivare och anställda vid gränsöverskridande verksamhet kan lösas genom utökad information. Samarbetsorganet Öresunddirekt (och Grensetjensten) har redan idag omfattande information. Man får bedöma om ytterligare information skall tas fram och om ytterligare expertis avseende pensionssystemen i de nordiska länderna på något sätt skall knytas till samarbetsorganet.

Åtgärd:

Frågan om information tas inte upp i denna utredning.

7.7 Gränsöverskridande verksamhet för tjänstepensionsinstitut

EU:s tjänstepensionsdirektiv har skapat möjlighet för försäkringsgivare (tjänstepensionsinstitut) att bedriva gränsöverskridande verksamhet. Tillsynsmyndigheterna i de olika länderna har infört gemensamma regler och rutiner för administrativt samarbete. För försäkringsgivare finns således inte några egentliga gränshinder.

Under punkt 2.2.5 har det så kallade tjänstepensionsdirektivet (2003/41/EG) i korthet beskrivits. Syftet med direktivet är att möjliggöra en effektiv kapitalförvaltning för tjänstepensionsinstitut och samtidigt skydda förmånstagarna mot oäktsamhet i försäkringsverksamheten och kapitalförvaltningen. Dessutom syftar direktivet till att skapa möjlighet till gränsöverskridande verksamhet för tjänstepensionsinstitut.

För att underlätta gränsöverskridande verksamhet har man infört principerna om:

- En auktorisation,
- Hemlandstillsyn
- Minimiharmonisering och ömsesidigt godkännande

De administrativa problem som vanligtvis uppkommer för tjänstepensionsinstitut som vill bedriva gränsöverskridande verksamhet av olika slag förenklas genom att man inom EU antar gemensamma regler avseende rutiner för administrativt samarbete mellan tillsynsmyndigheterna.

Slutsats:

När de nordiska ländernas lagstiftning anpassats till direktiven i tjänstepensionsdirektivet har man förenklat den gränsöverskridande verksamheten för tjänstepensionsinstitut. När den administrativa bördan att etablera filial, agentur eller dotterbolag i annat nordiskt land än hemlandet eller att erbjuda försäkringar från sitt hemland minskar, har man fått en effektiv inre marknad. Försäkrad, som flyttar mellan länder, kan då stå kvar i sitt hemlands tjänstepensionsinstitut, om detta har anmält gränsöverskridande verksamhet till hemlandets tillsynsmyndighet. Denna utredning tar inte upp de detaljer som gäller avseende tjänstepensionsinstitut i varje nordiskt land, och hur långt man kommit i anpassningsarbetet till tjänstepensionsdirektivet. Varje land har vissa frihetsgrader att utforma reglerna på nationell nivå. Vi kan utgå ifrån att man inom Norden har ett gott samarbete på tillsynsnivå och att gränsöverskridande verksamhet för tjänstepensionsinstitut därför skall fungera på ett smidigt sätt. Det eventuella gränshindret för en person som flyttar mellan länder att stå kvar i sitt hemlands tjänstepensionsinstitut, eller för en person som är bosatt i ett nordiskt land att teckna tjänstepensionsförsäkring i ett annat sådant land torde därför snarare bero på skattehinder än hinder med avseende på

försäkringsgivarens möjligheter och rätt att bedriva gränsöverskridande verksamhet.

Åtgärd:

Ingen åtgärd, tidigare gränshinder löst.

7.8 Analys och förslag till åtgärder

Gränshindren i Norden i avseende på tjänstepension är inte så omfattande som man till en början kanske hade antagit. Mycket har hänt på EU-nivå, genom nordiska överenskommelser och i nationell lagstiftning under senare år som har förbättrat den fria rörligheten avseende människor, kapital och tjänster med anknytning till tjänstepension. På EU-nivå är det två domar som haft stor betydelse. Det är dels domen mot danska staten som innebär att man slopade kravet på att en försäkringsgivare måste vara etablerad i verksamhetslandet för att försäkringstagaren skall ha rätt till avdrag, och det är dels domen mot belgiska staten avseende rätten till överföring av uppsamlat pensionskapital till utländsk försäkringsgivare. Dessa domar gjorde att intern lagstiftning ändrades i Danmark och Sverige från 2009, och att anpassning därefter skett i Norge, Finland och Island.

De intervjuer som gjorts visar också att de flesta intressenterna inte längre upplever några gränshinder.

De tre huvudsakliga gränshinder som kvarstår på tjänstepensionsområdet avser:

1. Beskattningen av dansk tjänstepension av typen kapitalpension.
Då kapitalpensionen betalas ut dras dansk statlig avgift på 40 % (60 % vid uttag före uppnådd efterlönsålder) av från kapitalet. Om pensionären är bosatt i annat nordiskt land än Danmark när han lyfter kapitalet kan han dessutom drabbas av inkomstskatt i bosättningslandet på beloppet. Det kan således bli dubbelt avdrag. Anledningen: skattemyndigheterna gör inte sedvanligt "credit-of-tax-avdrag" för dansk statlig avgift när man fastställer inkomstskatten till det egna landet. Man bör träffa överenskommelse om ett tillägg till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet, som jämställer dansk statlig avgift med inkomstskatt, eller som slår fast att förmån som belagts med avgift i ett land inte skall beskattas i det andra landet
2. Gränsöverskridande flytt av uppsamlat pensionskapital.
Danmark, Sverige och Norge har försäkrat rätt att överföra uppsamlat pensionskapital i en tjänstepensionsordning till en liknande ordning i annat land. I praktiken är rätten begränsad. Den svenska flytträtten är begränsad till försäkringsavtal som ingåtts tidigast 1 juli 2007 och förutsätter att det är samma försäkringstagare (= arbetsgivare då det är fråga om tjänstepension) hos mottagande försäkringsgivare som hos lämnande. Dessa

begränsningar kan elimineras genom små justeringar i den svenska lagstiftningen. Den norska gränsöverskridande flytträtten begränsas av de alltför höga krav som ställs på en godkänd utländsk pensionsordning. Dessa krav bör mildras. De avgifter som generellt tas ut av försäkringsgivare i olika länder i samband med flytt av kapital kan ibland upplevas som gränshinder. Om inte försäkringsgivarna håller sig till rimliga avgifter vid flytt av kapital bör reglering ske via lagstiftning. De nordiska EU-representanterna bör verka för att det föreslagna EU-direktivet (KOM 2005/507), som bland annat behandlar avgiftsuttag vid flytt av kapital bör verka för att direktivet genomförs

3. Avdragsrätt för tjänstepensionsordning i annat EU/EES-land.
Efter EG-domstolens dom av den 30 januari 2007 (C-150/04) mot danska staten avseende avdragsrätt för pensionspremie till utländsk försäkringsgivare ändrades lagstiftningen i de nordiska länderna. Avdragsrätt medges numera för premier till pensionsinstitut som är etablerat i annat EU/EES-land än hemlandet. Vissa produkt- och tillsynskrav ställs dock på pensionsordningen och pensionsinstitutet. De norska produktkraven är alltför omfattande för att en utländsk pensionsordning i realiteten skall ha möjlighet att bli godkänd. I praktiken är detta således ett gränshinder, och kan strida mot EUs grundprincip om fri rörlighet med avseende på tjänster. En mildring av de norska produktkraven är en förutsättning för att lösa detta gränshinder. Det norska Finanstilsynet, som är tillsynsmyndighet, bör utreda om en omtolkning av befintlig lagstiftning är tillräcklig eller om lagändring erfordras

Följande fyra gränshinder är av lägre dignitet eller ligger i gränslandet för denna utrednings målområde.

1. *Olika valuta*

Det faktum att de nordiska länderna tillämpar olika valuta är ett gränshinder, som kan påverka valet av tjänstepensionslösning. Att ha sin tjänstepension i annan valuta än sin hemlandsvaluta innebär en valutarisk (men naturligtvis även möjlighet till kursvinst). För gränsgångare, som bor i ett land och arbetar i ett annat, blir valutarisken påtaglig. Gränsgångaren tillhör ju normalt arbetslandets socialförsäkring och tjänstepension, men skall så småningom leva på sin pension i bosättningslandet. Att tillämpa samma valuta inom Norden skulle givetvis eliminera detta gränshinder. Valutafrågan är inte specifik för tjänstepension utan lika aktuell för socialförsäkringspension och andra ersättningar och betalningar

2. *Transaktionsavgifter*

Att de nordiska länderna tillämpar olika valuta medför större osmidighet och högre transaktionsavgifter vid premiebetalningar och pensionsutbetalningar än om man tillämpat samma valuta.

Förhoppningen är att marknadskrafterna skall lösa problemet som en sidoeffekt av standardiseringen av betalningssystemen för EUR

3. *Utbetalning av pension*

Det händer att pension som en arbetstagare är berättigad till inte betalas ut på grund av att arbetstagaren inte känner till att han har rätt till pension eller var han skall söka sin pension. För att förenkla möjligheten för alla i Norden att bevaka sin pensionsrätt bör det finnas en central instans i varje nordiskt land där all pensionsrätt automatiskt och obligatoriskt registreras. Det skall vara tillräckligt för individen att kontakta denna instans för att kunna bevaka sin pensionsrätt. Lagstiftning torde behövas i varje land, och denna bör grunda sig på en nordisk överenskommelse om gränsöverskridande samarbete

4. *Krav på lokalt kollektivavtal omfattande tjänstepension*

Av EUs utstationeringsdirektiv (och EG-domstolens dom C-341/05) kan man dra slutsatsen att kollektivavtalad eller frivillig tjänstepension inte innefattas i "den hårda kärna" av arbetsvillkor som kan ställas som minimikrav på utstationerad personal. När en arbetsgivare i ett nordiskt land utstationerar arbetstagare för tillfälligt arbete i annat nordiskt land kan varken individen, fackförening eller annan organisation kräva att arbetstagaren omfattas av den kollektivavtalade eller företagsspecifika tjänstepensionsplan som övriga arbetstagare omfattas av inom aktuell bransch i arbetslandet. Trots denna slutsats har tolkningstvist uppstått och utstationerad personal tvingats in i tjänstepensionsplan i arbetslandet. Framtida tvister i frågan borde kunna undvikas genom utökad information

7.9 Källförteckning

7.9.1 *Webbsidor*

Danmark

www.pensionsinfo.dk
www.finanstilsynet.dk
www.forsikringogpension.dk
www.skm.dk
www.skat.dk
www.retsinformation.dk
www.danica.dk
www.danskebank.dk

Finland

www.vero.fi
www.finanssivalvonta.fi
www.finlex.fi

www.pensionsskyddscentralen.fi

www.varma.fi

www.mandatumlife.fi

Island

www.fme.is

www.government.is

www.iceland.is

www.sedlabanki.is

www.ssa.gov

www.nordisketax.net

www.hagstofa.is

Norge

www.norskpensjon.no

www.finanstilsynet.no

www.skatteetaten.no

www.lovdato.no

www.nav.no

www.vital.no

www.storebrand.no

www.nho.no

Sverige

www.minpension.se

www.finansinspektionen.se

www.bankforeningen.se

www.skatteverket.se

www.riksdagen.se

www.alecta.se

www.spp.se

www.collectum.se

www.amfpension.se

Internationellt

www.europa.eu/legislation

www.eur-lex.europa.eu

www.oresunddirekt.com

www.norden.org

www.statnord.org

www.nordisketax.net

7.9.2 *Andra källor*

- Arbejdsmarkedspension, Mads Bryde Andersen och Jens Kristiansen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Internationell beskattning av pensionsförsäkringar – det svenska skattesystemet i gränsöverskridande situationer, Nina Ewalds, Norstedts Juridik
- Utstationering av arbetstagare och det svenska kollektivavtalssystemet – en rättslig analys, Lena Maier, SACO
- Artiklar om isländsk pension av Mar Gudmundsson, Marianna Jonasdóttir och Stefan Olafsson
- Dansk, svensk, norsk, finsk och isländsk lagstiftning angiven i löpande text
- EG-förordningar, direktiv och domar angivna i löpande text
- Intervjuer med intressenter på tjänstepensionsområdet
- Samtal och e-mail med nordiska skattemyndigheter, försäkringsgivare, sparinstitut, fackförbund, arbetsgivarorganisationer etc

Tiivistelmä

Pohjoismaiden välillä on voitava muuttaa, käydä töissä, opiskella ja harjoittaa elinkeinotoimintaa ilman epäselvistä laeista ja säännöistä aiheutuvia esteitä. Pohjoismaissa tehtävä rajaestetyö kuuluu Pohjoismaiden hallitusten globalisaatiotyöhankkeisiin. Tavoitteena on sekä poistaa nykyisiä että torjua uusia esteitä, joita muodostuu maiden kansallisten lainsäädäntöjen erojen seurauksena.

Pohjoismailla tulee olla yhteiset työmarkkinat ja lisäksi on voitava tasoittaa helposti eroja sellaisten maiden välillä, joissa toisessa on korkea työttömyys ja toisessa taas suuri työvoiman tarve. Pohjoismaiden elinkeinoelämä on entistä integroituneempaa ja kaikille maille on etua siitä, että elinkeinoelämä voi toimia rajojen yli esteettömästi. Pohjoismaat ovat joko EU-jäsenyyden tai erityisen Eta-sopimuksen kautta tiiviisti sidoksissa Euroopan unioniin. Sen seurauksena Pohjoismaat muodostavat useimmilla aloilla osan EU:n sisämarkkinoista ja niillä on velvollisuus noudattaa Euroopan tasolla laadittavia asetuksia ja direktiivejä.

Pohjoismaiden työnantajille suurin kustannus on työntekijöille maksettavan palkan lisäksi tulevat eläkkeet. Se on samalla myös arvokkain etu työntekijöille. EU-komission mukaan eläkejärjestelmä jaetaan kolmeen osaan, ja jakoa kutsutaan "kolmen pilarin periaatteeksi". Ensimmäisen pilarin muodostaa pakollinen, julkisen puolen yleinen eläke, toisen yksityinen sopimus pohjainen työeläke ja kolmannen yksilöllinen yksityinen eläketurva. Tässä selvityksessä käsitellään toista pilaria eli työeläkettä.

Selvityksen tavoitteena on ollut tunnistaa työeläkettä koskevien lakien ja muiden sääntöjen muutostarvetta rajaesteiden poistamiseksi.

Työeläkkeeseen liittyviä mahdollisia rajaesteitä on tunnistettu yhteensä 14. Voidaan todeta, että useimmat näistä rajaesteistä on poistettu viime vuosina EU:n asetusten, direktiivien tai tuomioiden tai kansallisen lainsäädännön avulla. Jäljellä on kuitenkin seuraavia rajaesteitä:

- Tanskassa vapaaehtoista lisäeläkevakuutusta pidetään tavallisena työeläkkeenä. Työntekijällä on oikeus vähentää maksamastaan summasta enintään 46 000 Tanskan kruunua. Henkilölle suoritettavasta lisäeläkemaksusta valtio pidättää 40 prosenttia tai 60 prosenttia, mikäli henkilö nostaa eläkettä ennen eläkeiän saavuttamista. Jos eläkkeensaaja asuu Norjassa nostaessaan eläkettä (tai kertasumman) hän saattaa joutua maksamaan lisäksi tuloveroa Norjaan. Samoin voi käydä, jos henkilö asuu Ruotsissa ja nostaa Tanskan vapaaehtoista lisäeläkettä ennen eläkeiän saavuttamista. Näin summaan saattaa kohdistua kaksi pidätystä. Ongelmana on se, että

Ruotsin ja Norjan veroviranomaiset eivät anna verohyvitystä (credit-of-tax) Tanskan valtiolle suoritettavasta maksusta, kun ne määrittelevät omaan maahan maksettavan tuloveron suuruuden. Pohjoismaiseen verotussopimukseen tulee tehdä lisäsopimus, jossa Tanskan valtiolle suoritettava maksu rinnastetaan tuloveroon tai jonka mukaan yhdessä maassa verotettua etua ei veroteta toisessa maassa

- Kun työntekijä muuttaa maasta toiseen, hänen työnantajansa ja työeläkejärjestelmänsä tavallisesti vaihtuvat. On kohtuullista, että työntekijän tulee voida siirtää säästämänsä eläkepääoma uuteen eläkejärjestelmään. Suomessa ei ole oikeutta siirtää eläkepääomaa, ja sama koskee käytännössä myös Islantia. Siksi ei voida odottaa – tai vaatia – että näistä maista olisi siirto-oikeus ulkomaiseen eläkejärjestelmään. Tanskassa, Ruotsissa ja Norjassa vakuutetulla on periaatteessa oikeus siirtää kerätty eläkepääoma eri työeläkejärjestelmien välillä maan sisällä tai muiden EU- tai Eta-maiden vastaaviin järjestelmiin. Käytännössä rajat ylittävään siirtoon liittyy kuitenkin rajoituksia

Ruotsin siirto-oikeus on rajoitettu aikaisintaan 1. heinäkuuta 2007 solmittuihin vakuutus sopimuksiin ja edellyttää lisäksi, että vakuutuksenottaja (työnantaja, kun kyseessä on työeläke) on sama sekä uudella että edellisellä vakuutuksenantajalla. Nämä rajoitukset voidaan poistaa muuttamalla Ruotsin lainsäädäntöä.

Norjan rajat ylittävän siirto-oikeuden rajoituksena ovat aivan liian suuret vaatimukset, joita Norjan lainsäädännön mukaan edellytetään hyväksytyltä ulkomaiselta eläkejärjestelmältä. Näitä vaatimuksia tulee lieventää. Norjan rahoitusvalvontaviranomaisen tulee selvittää tarvittavia muutoksia lainsäädäntöön tai sen tulkintaan.

Haastatellut muuttajat ovat kertoneet joutuneensa maksamaan kohtuuttoman korkeita maksuja työeläkepääoman siirron yhteydessä, ja maksut koetaan rajaesteinä. Jos vakuutuksenantajien maksut eivät pysy kohtuullisina pääoman siirron yhteydessä, säätelyn tulee tapahtua lainsäädännön kautta:

- EU:n perusperiaatetta palveluiden vapaasta liikkuvuudesta käsiteltiin EY-tuomioistuimessa tammikuussa 2007. Kyseessä oli asia C-150/04 Tanskan valtiota vastaan koskien ulkomaiselle vakuutuksenantajalle maksettavien eläkevakuutusmaksujen vähentämistä. Tuomion seurauksena Pohjoismaat muuttivat sisäistä lainsäädäntöään niin, että vähennysoikeus koskee nykyään myös hyväksytyjen ulkomaisten EU- tai Eta-maassa sijaitsevien rahalaitosten eläkejärjestelmiä. Vähennysoikeuden myöntämiseksi asetetaan tiettyjä vaatimuksia ulkomaiselle eläkejärjestelmälle ja vuosi-ilmoitustietoja koskevia vaatimuksia eläkelaitokselle. Norjan vaatimukset ovat osoittautuneet aivan liian kattaviksi, jotta ulkomainen eläkejärjestelmä voitaisiin hyväksyä käytännössä. Tämä on siis rajaeste. Esteen ratkaisemiseksi

vaatimuksia on lievennettävä. Jos vaatimusten yleistä lieventämistä pidetään mahdottomana, pohjoismaiseen verosopimukseen on solmittava Tanskan ja Ruotsin välisen sopimuksen mukaisesti lisäsopimus, joka säätelee toisen Pohjoismaan eläkejärjestelmän vähennysoikeutta

- Korkeat tapahtumamaksut ja joustamattomat maksurutiinit vakuutusmaksujen ja eläkemaksujen rajat ylittävissä maksuissa voivat estää ulkomaisten vakuutuksenantajien kilpailua ja muodostaa siten raja-esteen. Koska kaikissa Pohjoismaissa on käytössä eri valuutta, siirtokulut ovat korkeampia kuin jos kaikissa maissa käytettäisiin samaa valuuttaa. On olemassa rajat ylittävä automatisoitu maksuinfrastruktuuri, jossa käytetään euroja, mutta ei pienempiä valuuttoja Tanskan, Ruotsin, Norjan ja Islannin kruunuja. Maksumääriä pidetään liian pieninä näiden valuuttojen infrastruktuurin kehittämiseksi. Eri maiden rahoitustarkastuslaitosten tulee tarkastella kruunuvaluutoissa tehtyjen rajat ylittävien maksujen kehitystä. Tavoitteena on oltava, että rajat ylittävien maksujen ehdot vastaavat kotimaan maksuehtoja. Jos maksumarkkinoiden kilpailu ei automaattisesti ohjaa toimintaa siihen suuntaan, Pohjoismaiden tulee solmia sopimus maksuinfrastruktuurista ja korkeimmista vaihtomaksuista
- Joissakin tapauksissa työntekijälle kuuluvaa eläkettä ei makseta, koska työntekijä ei tiedä, että hänellä on oikeus eläkkeeseen tai mistä hänen tulee hakea eläkettä. Työntekijän mahdollisuus seurata eläkeoikeuttaan on parantanut Pohjoismaissa sen jälkeen kun keskeiset eläketiedotusportaalit on otettu käyttöön. Portaalit eivät ole kuitenkaan kaiken kattavia – Ruotsissa ja Norjassa ne kattavat vähemmän kuin Tanskassa ja kattavuus on olematonta Suomen vapaaehtoisten työeläkkeiden ja Islannin eläkerahastojen osalta. Tämän seurauksena omat oikeudet voivat jäädä huomaamatta joiltakin eläkkeeseen oikeutetuilta. Kyseessä on rajaeste, koska työntekijän on täysin välttämätöntä seurata asiaa itse ulkomaille muuton yhteydessä, sillä vakuutuksenantajan ei voida enää odottaa löytävän kyseistä henkilöä kansallisesta osoiterekisteristä. Jotta kaikkien olisi helpompaa seurata omaa eläkeoikeuttaan Pohjoismaissa, jokaisessa maassa tulee olla keskuslaitos, johon kaikkien eläkeoikeuksien rekisteröinti on automaattista ja pakollista. Täytyy riittää, että henkilö ottaa yhteyttä tähän laitokseen oman eläkeoikeutensa valvomiseksi. Lainsäädäntöä tarvitaan jokaisessa maassa, ja sen tulee pohjautua pohjoismaiseen sopimukseen rajatylittävästä yhteistyöstä
- Lähetettyjä työntekijöitä koskevasta EU-direktiivistä ja EY-tuomioistuimen tuomiosta C-341/05 voidaan päätellä, että kun Pohjoismaassa toimiva työnantaja lähettää työntekijöitä väliaikaisesti töihin toiseen Pohjoismaahan, henkilö, ammattijärjestö tai muu järjestö ei voi vaatia, että työntekijä kuuluu työehtosopimuksen piiriin tai yrityksen omaan työeläkejärjestelmään, johon muut kyseisen alan työntekijät kuuluvat työskentelymaassa. Tästä päätelmästä huolimatta on muodostunut tulkintakiistoja ja lähetettyjen työntekijöiden on ollut

pakko siirtyä työskentelymaan työeläkejärjestelmään. Kysymystä koskevat riidat pitäisi voida välttää paremmalla tiedotuksella

Útdráttur

Almenningur á að geta flust búferlum, ferðast milli staða vegna vinnu, stundað nám og rekið fyrirtæki yfir landamæri á Norðurlöndum án þess að óskýr lög og reglur verði því til hindrunar. Starf sem miðar að því að afnema stjórnsýsluhindranir á Norðurlöndum er ein af hnattvæðingaraðgerðum norrænu ríkisstjórnanna. Markmiðið er að afnema hindranir og koma í veg fyrir að nýjar myndist vegna löggjafar í ríkjum.

Norðurlönd eiga að vera sameiginlegur vinnumarkaður og því ætti að vera auðvelt að draga úr ójafnvægi milli landa, annars vegar þar sem atvinnuleysi ríkir og hins vegar þar sem þörf er á vinnuafli. Norrænt atvinnulíf verður æ samtvinnnaðra og því er öllum löndunum akkur í því að hægt sé að stunda atvinnurekstur án landamærahindrana. Norðurlönd tengjast Evrópusambandinu (ESB) sterkum böndum, ýmist með beinni aðild eða gegnum EES-samninga. Norðurlönd eru því hluti af innri markaði ESB á flestum sviðum og þar með skuldbundin til að fylgja ýmsum evrópskum tilskipunum og reglugerðum.

Sé beinn launakostnaður frátalinn er lífeyrissparnaður launþega helsti útgjaldaliður atvinnurekenda og um leið ein verðmætustu réttindi launþega. Framkvæmdastjórn ESB þrískiptir lífeyrissjóðakerfinu í svokallað „þriggja stoða kerfi“. Ein stoðin er almannatryggingakerfið, þ.e. opinbert lífeyriskerfi með skylduáðild allra landsmanna, önnur er lífeyrissjóðakerfið, sem byggir á fullri sjóðsöfnun í einstaklingsbundnu eða vinnutengdu sparnaðarkerfi en þriðja stoðin er einstaklingsbundinn viðbótarlífeyrissparnaður. Skýrsla sú sem hér liggur fyrir fjallar um aðra stoðina, þ.e. vinnutengda lífeyrissjóði.

Könnuninni var ætlað að benda á hvar þörf væri á að breyta lögum og reglugerðum um lífeyrissjóði til þess að afnema stjórnsýsluhindranir.

Fjallað var um 14 hugsanlegar stjórnsýsluhindranir á sviði lífeyrissparnaðar. Sumar þeirra hefur tekist að afnema á undanförunum árum, ýmist með reglugerðum, tilskipunum eða dómsúrskurðum ESB eða með löggjöf í löndunum sjálfum. Enn standa þó eftirfarandi stjórnsýsluhindranir óleystar:

- Eingreiðslulífeyrir (kapitalpension) er algengur lífeyrissparnaður í Danmörku. Iðgjöld launþega allt að 46.000 dönskum krónum eru frádráttarbær frá skatti. Þegar eingreiðslulífeyrir er greiddur út innheimtir danska ríkið gjald sem nemur 40% af höfuðstólnum, ef lífeyririnn er greiddur út áður en eftirlaunaaldri er náð nemur gjaldið 60%. Ef lífeyrisþegi er búsettur í Noregi þegar hann fær lífeyririnn (eða eingreiðslulífeyririnn) útgreiddan getur hann átt á hættu að þurfa að greiða einnig tekjuskatt þar í landi. Sama á við um einstakling sem

býr í Svíþjóð og ákveður að taka eingreiðslulífeyrinn út áður en hann nær eftirlaunaaldri. Fyrir vikið verður hann fyrir tvöfaldri álagningu. Ástæðan er sú að norsk og sænsk skattayfirvöld telja ekki gjaldheimtu danska ríkisins frádráttarbæra frá skatti þegar þau reikna út tekjuskatt í búsetulandinu. Því er ástæða til að semja viðauka við norræna tvísköttunarsamninginn þar sem danska gjaldið er sett að jöfnu við tekjuskatt eða því er slegið föstu að upphæð sem er gjaldsett í einu landi verði ekki skattlögð í öðru landi

- Þegar launþegar flytjast á milli landa skipta þeir yfirleitt um vinnustað og lífeyriskerfi. Því er sanngjarnt að þeir fái að taka með sér uppsafnaðan lífeyrissparnað í nýtt lífeyriskerfi. Í Finnlandi er ekki hægt að flytja með sér lífeyrissparnað innanlands og það er í raun heldur ekki hægt á Íslandi. Því er hvorki hægt að vænta né krefjast þess að hægt sé taka með sér lífeyrissparnað frá umræddum löndum í erlenda lífeyrissjóði. Í Danmörku, Svíþjóð og Noregi er fólki heimilt að flytja lífeyrissparnað með sér innanlands sem og til svipaðra lífeyriskerfa í öðrum ESB/EES-löndum. Þegar á reynir virðist rétturinn á að flytja sparnað á milli landa þó vera takmarkaður

Í Svíþjóð einskorðast rétturinn við sjóðsfélaga sem skráðir eru eftir 1. júlí 2007 auk þess sem sá aðili sem greiðir iðgjaldið (þ.e. atvinnurekandinn þegar um vinnutengdan lífeyrissparnað er að ræða) þarf að vera sá sami í gamla og nýja sjóðnum. Með breytingum á sænskri löggjöf mætti fjarlægja þessar hindranir.

Í Noregi er mjög takmarkaður réttur til að flytja með sér lífeyrissparnað vegna þess að þarlend löggjöf gerir alltof strangar kröfur til erlendra lífeyriskerfa. Ástæða er til að sljákka á þeim kröfum. Norska fjármálaeftirlitinu ber að kanna hvernig breyta þurfi sjálfri löggjöfinni eða túlkun á henni.

Þegar aðfluttir eru inntir álits gera þeir athugasemdir við að þeim sé gert að greiða óásættanlega há gjöld fyrir að flytja lífeyrissparnað á milli landa. Þeir upplifa gjöldin sem stjórnsýsluhindranir. Láti lífeyrissjóðirnir sér ekki nægja hófleg gjöld fyrir yfirfærslu á fjármagni verður að breyta löggjöfinni.

- Grundvallarregla ESB um þjónustufrelsi kom til kasta EB-dómstólsins í janúar 2007. Mál (C-150/04) gegn danska ríkinu fjallaði um að iðgjöld í erlendan lífeyrissjóð skyldu vera frádráttarbær frá skatti. Í kjölfar dómsins breyttu norrænu löndin löggjöf sinni í þá veru að lífeyrissparnaður, sem efnt er til í viðurkenndum lífeyriskerfum með aðsetur í ESB/EES-löndum, er nú frádráttarbær. Frádráttarbærni er þó háð því að þjónustukröfum til erlenda lífeyriskerfisins sé fullnægt sem og eftirliti með sjóðnum. Þjónustukröfur norskra yfirvalda til erlendra lífeyrissjóða hafa reynst of strangar til þess að þeir komist í gegnum nálaraugað. Því er um stjórnsýsluhindrun að ræða. Brýnt er að sljákka á kröfum til þess að fjarlægja hindrunina. Ef talið er

ógerlegt að slákka almennt á þjónustukröfum er ástæða til að fara að dæmi Dana og Svía en þeir hafa gert viðbótarsamning við norræna tvísköttunarsamninginn þar sem kveðið er á um frádráttarbærni lífeyrissparnaðar í öðru norrænu landi

- Há millifærslugjöld og stíð greiðslukerfi fyrir iðgjöld og lífeyri milli landa geta bitnað á samkeppnishæfni erlenda sjóðsins og eru því stjórnsýsluhindrun. Gjaldmiðlar eru ólíkir í norrænu löndunum og millifærslugjöld eru því hærri en ef öll löndin hefðu sama gjaldmiðil. Evrur er hægt að millifæra í sjálfvirku greiðslukerfi milli landa en hið sama á ekki við um smærri gjaldmiðla á við dönsku, norsku, sænsku og íslensku krónuna. Millifærslur þykja of lágar til þess að það borgi sig að koma á greiðslukerfi fyrir þessa gjaldmiðla. Ástæða er til að fjármálaeftirlit landanna fylgist með því hvernig yfirfærslum á krónum milli landa er háttað. Greiðslur á milli landa ættu að vera á sömu kjörum og greiðslur innanlands. Ef samkeppni á greiðslumörkuðum stefnir ekki sjálfkrafa í þá átt verða löndin að gera með sér norrænt samkomulag um greiðslukerfi og hámarksmillifærslugjöld
- Því vill bregða við að launþegar fái ekki útgreiddan lífeyri sem þeir eiga rétt á vegna þess að þeir þekkja ekki réttindi sín eða vita ekki hvar þeir eiga að sækja um lífeyrinn. Auðveldara er orðið fyrir launþega að fylgjast með lífeyrisréttindum sínum eftir að miðlægum upplýsingavefgáttum um lífeyri var komið á fót í löndunum. Vefgáttirnar ná þó ekki til allra lífeyriskerfa og mun skemur í Svíþjóð og Noregi en í Danmörku á meðan þær eru varla fyrir hendi í Finnlandi og á Íslandi. Sumir launþegar geta því ekki fylgst með réttindum sínum. Þeir verða sjálfir að hafa yfirsýn yfir lífeyrissparnað sinn þegar þeir flytja á milli landa því þess er ekki að vænta að lífeyrissjóðirnir finni þá í þjóðskrá viðkomandi lands. Hér er því um stjórnsýsluhindrun að ræða. Eigi allir Norðurlandabúar að geta fylgst með lífeyrisréttindum sínum þarf að skuldbinda miðlægan aðila í hverju landi til að skrá sjálfkrafa öll lífeyrisréttindi. Hver einstaklingur ætti að geta haft samband við slíkan aðila til að fá yfirsýn yfir lífeyrisréttindi sín. Í öllum löndunum er þörf á löggjöf sem styðst við norrænan samning um samstarf milli landanna
- Draga má þá ályktun af tilskipun ESB um störf útsendra starfsmanna í tengslum við veitingu þjónustu sem og dóm EB dómstólsins C-341/05 að þegar atvinnurekandi í norrænu landi sendir starfsfólk tímabundið til starfa í öðru norrænu landi þá geti hvorki viðkomandi einstaklingur, stéttarfélag hans né aðrir aðilar krafist þess að hann verði skráður í sama lífeyriskerfi viðkomandi atvinnugreinar eða fyrirtækis og aðrir launþegar í sömu atvinnugrein í starfslandinu. Þrátt fyrir þessa niðurstöðu greinir menn oft á um hvernig túlka beri reglurnar og því hefur útsent starfsfólk neyðst til að skrá sig í lífeyriskerfi starfslandsins. Með aukinni fræðslu mætti koma í veg fyrir ágreining

Bilaga

Översikt: Allmän försäkring 2010

	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Island
Försäkrade	Grundförsäkring (G): bosatta Tilläggsförsäkring ATP: löntagare	Grundpension (G): bosatta Tilläggspension (T): löntagare	Grundförsäkring (G): bosatta Tilläggsförsäkring (T): löntagare	Alla löntagare med en lön på minst 24 % av prisbasbelopp (42 800 SEK)	Alla bosatta.
Pensionsålder	Grundförsäkring: 65→67 Tilläggsförsäkring ATP: 65	Grundpension: 65 Tilläggspension: 63-68	Flexibel pensionsålder 62-75 år. Övergångsregler för födda före 1963	65, rätt att arbeta kvar till 67	67 år
Pensionsgrundande tid	G: bosättningstid 40 år ATP: betalningstid 16-65 år	G: bosättningstid 40 år (16-65) T: betalningstid 18-68	G: bosättningstid 17-75 år T: betalningstid 17-75 år	Betalningstid 16-70 år	Betalningstid 16-70 år
Ålderspension intjänas	G: 1/40-del per år ATP: årligt mindre enhetsbelopp	G: 1/40-del per år T: 1,5-4,5 % av årsinkomst	G: 1/40-del per år T: 42 % 1-6 Grundbelopp, 14 % 6-12	Inkomst- och premiebaserad pension under hela arbetslivet	Minimipension intjänas med 1/40-del per bosättningsår. Inkomstprövat tillägg
Högsta pensionsgrundande lön	Pensionen inte lönerelaterad	Inget lönetak	Cirka 905 000 NOK	Cirka 382 000 SEK	Inget lönetak
Ålderspension efter 40 år	Cirka 86 000 DKK/år	Cirka 60 % av tidigare inkomst oavsett storlek	Cirka 75 000 NOK + 35 % av lön upp till 12 Grundbelopp (905 000 NOK)	Cirka 50 % av lön upp till 7,5 Inkomstbasbelopp (381 750 SEK)	Minimipension
Förtida pension	Frivillig förtidspension enligt vissa kriterier	Rätt till reducerad pension från 62	Förtida pension från 62	Rätt till reducerad pension från 61	Sjömän kan ta ut pension vid 60 år.
Sjukpension/förtidspension	Samma belopp som sjukpenningen cirka 14 500 DKK/m	Inkomstprövad grundpension + antagen framtida tilläggspension	Sjukpenning 100 % av lön 448 000 Förtidspension=antagen ålderspension	80/90 % av lön i 90 dagar. Därefter max 21 400 SEK/m. Lägre förtidspens	Minimipension
Efterlevandepension	Endast mindre engångsbelopp till maka/make och barn	Behovsprövad änkepension + Barnpension till 18	Före 67, delvis inkomstprövat Barnpension till 18/20 år	Begränsad pension till änka/änkling. Barnpension till 18/20 år	Minimipension
Kommentar	Icke lönerelaterad pension innebär låg ersättningsprocent för hög- avlönade, som har stort behov av tjänstepension	Avsaknad av lönetak innebär att högvärlönade får samma ersättningsprocent som lågvärlönade Lågt behov av tjänstepension.	Högt lönetak, men minskat pensionsintjänande på högre lönedelar. Obligatorisk tjänstepension har införts Nya regler från 2011	Nytt allmänt pensionssystem med lägre ersättningsnivåer har ökat behovet av tjänstepension	De obligatoriska pensionsfonderna står för merparten av pensionen
Finansiering	G: Statsmedel, ATP: arbetsgiv. 180 DKK/m, anställd 90 DKK/m + 8 % i arbetsmarkedsbidrag	Arbetsgivare cirka 26 % Anställd cirka 7 % av lön	Arbetsgivare 14,1 % Anställd 7,8 %	Arbetsgivare 32,46 % av lön Anställd 7 % av 8,07 ink.basbelopp	Arbetsgivare betalar 8,65 % av lönen

Översikt: Tjänstepension 2010

	Danmark	Finland	Norge	Sverige	Island
Försäkrade	Kollektiva försäkringar som kan variera från företag till företag och för olika grupper av anställda.	Gruppförsäkringar för tjänstemän, men endast cirka 15 % av privat- anställda omfattas.	Obligatorisk tjänstepension (OTP) för företag med minst två anställda. Inga kollektivavtal.	Kollektivavtal inom stat, kommun och privata näringslivet. De allra flesta omfattas av något avtal.	Obligatorisk 16-67 år. Avgift 12 %.
Pensionsålder	Normalt 65 år	63-68 år (flexibel)	62-67 år (anpassas till ny folketrygd från 2011)	65 år, rätt att arbeta kvar till 67	65 till 70 år, vanlig pensionsålder 67 år
Pensionsgrundande tid	Vanligen från 20 till 65 år	Vanligen 25 till 65 år	Vanligen 20-67 år	Från 25 till 65 år för arbetare Från 28 till 65 år för tjänstemän	Från 16 till 70 år
Ålderspension intjänas	Premiebaserad pension. Inbetald premie och ränta styr storleken	Förmånsbestämd pension 60-66% efter 25-30 år, inkl. allmän pension	Mest förmånsbestämd pension, men OTP (ny 2006) premiebestämd.	Premiebaserad pension. Äldre tjänstemän vanligen förmånsbaserad pension	Premiebaserad pension, men minst 1,4 % av lönen i 40 år
Högsta pensionsgrundande lön	Inget lönetak	Inget lönetak	Cirka 905 000 NOK	Cirka 1 500 000 SEK	Inget lönetak.
Ålderspension efter 40 år	Cirka 50 % inkl. pension från allmän försäkring.	60-66 % av tidigare inkomst, inkl. allmän pension	65-70 % av lön upp till 12 Grundbelopp (905 000 NOK). OTP lägre.	Cirka 65 % inkl. pension från allmän försäkring	Minst 56 % av lönen.
Förtida pension	Möjligt med förtida pension från tidigast 60 år	Rätt till reducerad pension från 62 (gamla planer från 55 år)	Förtida pension från 62 enligt vissa kriterier	Rätt till reducerad pension från 55, men uttag före 62 ovanligt.	Möjligt med förtida pension från tidigast 60 år.
Sjukpension/förtidspension	Förtidspension 30-70 % utöver allmän försäkring.	Ofta full lön i 1-3 månader, sedan inte ytterligare tillägg	Begränsad komplettering.	Tillägg till allmän försäkring, särskilt på lön över socialförsäkringstaket.	Krävs fondpremie i minst 3 av sista 4 åren, och 6 av de sista 12 mån.
Efterlevandepension	Efterlevandepensionen motsvarar uppsamlat försäkringskapital	Sällan tillägg utöver allmän pension	50 % av avlidnes ålderspension	Den anställda kan välja efterlevandepension mot lägre ålderspension	Full pension till make/maka i 2 år.
Kommentar	Könsneutrala premier gäller.	Engångsbelopp 3 månadslöner.	Barnpension till 18/21 år		Barnpension till 18 år.
		Generös allmän pension och av- saknad av lönetak gör att det är lågt behov av tjänstepension.	OTP från 2006 har medfört trend mot premiebestämd pension.	Pensionsavtalen har övergått från att vara förmånsbestämda till premiebestämda. Den anställda väljer var kapital skall placeras	Könsneutrala premier gäller. Pensionär kan välja att halva pensionen betalas till make/maka
Finansiering	Anställd kan välja att ta pension under kortare tid än livslångt. Premie 12-18 %, arbetsgivaren 2/3-del, anställd 1/3-del.	Arbetsgivare och anställd kan dela på premien (vanligen 4-6 %)	Ny folketrygd 2011 kommer påverka tjänstepensionen. Arbetsgivare 2-6 % av lönen. Anställd kan bidra, men det är ovanligt	Arbetsgivaren står för hela kostnaden. Premien 3,5 - 30 % på olika lönedelar.	Minst 12 % av lönen (varav arbetsgivare 8 %, anställd 4 %)