



06-12-2013

Danske Regioners pensionspolitik

1. Fokus på pension

Pensionsområdet er i stigende grad en væsentlig del af samfundsdebatten og et nødvendigt fokusområde for fremtidens velfærdssamfund.

Som arbejdsgiver på det offentlige arbejdsmarked er Danske Regioner medvirkende i forhold til at sikre de regionale medarbejdere en tilstrækkelig og bæredygtig pensionsopsparing.

Pensionsindbetalingerne er vigtige. Pensionen er en væsentlig del af de samlede vilkår, der udgør de regionale medarbejders lønpakker. Pensionen skal give de regionale medarbejdere et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag i deres pensionstilværelse, og den skal sikre de regionale medarbejdere og deres familier i forbindelse med sygdom, invaliditet og død. En borger, der har en tilstrækkelig pensionsopsparing vil i høj grad være selvforsørgende i sin pensionstilværelse. Danske Regioner anser derfor også pensionsindbetalingerne som et vigtigt bidrag til understøttelse af en forsvarlig samfundsøkonomi.

2. De regionale arbejdsmarkedspensioner

De regionale arbejdsmarkedspensioner er kendetegnet ved at være kollektivt aftalte, solidariske ordninger. Det betyder, at medlemmerne i pensionskasserne deler de risici, der måtte være forbundet med sygdom, invaliditet og død. Med en solidarisk pensionsordning sikres regionale medarbejdere en pensions- og forsikringsdækning, der ikke er afhængig af individuelle risici. For Danske Regioner er dét et vigtigt hensyn.

Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø

T 35 29 81 00
F 35 29 83 00
E regioner@regioner.dk

Danske Regioner arbejder derfor for, at de pensionsordninger, som de regionale medarbejdere er dækket af, består som kollektive, solidariske ordninger – også i fremtiden.

Det er Danske Regioners mål, at værdien af den samlede pension, inklusiv offentlige pensioner, skal andrage et niveau, der gør det muligt for den enkelte at opretholde en tilstrækkelig selvforsørgelse i pensionstilværelsen. Arbejdsmarkedspensionen skal bidrage til, at den samlede pension står i et rimeligt forhold til medarbejderens indkomst som erhvervsaktiv. De regionale pensionsordninger skal dermed medvirke til, at tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet ikke er forbundet med et drastisk fald i levestandard.

Det er ligeledes en målsætning, at den investeringspolitik, der fastlægges af pensionsselskabet, har det formål at sikre et højt afkast afvejet mod den risikoprofil, der passer til den enkelte ordning. Det betyder også, at Danske Regioner vil arbejde på, at omkostningsniveauet i de obligatoriske pensionsordninger holdes så lavt som muligt. Samtidig skal medarbejdernes pensionsydelser i overvejende grad være livsvarige ydelser, som sikrer pensionsdækning gennem hele livet.

Som arbejdsgiver har Danske Regioner visse krav til regionale pensionsordninger. Kravene skal være med til at sikre de hensyn, der er beskrevet i de indledende afsnit. Nedenfor er Danske Regioners krav beskrevet nærmere.

3. Ydelsessammensætning

For at sikre livsvarig pensionsdækning skal ydelsessammensætningen leve op til nedenstående krav:

- *Livsvarige ydelser:* Minimum 2/3 af det indbetalte pensionsbidrag anvendes til livsvarige ydelser, også kaldet obligatoriske ydelser. De livsvarige ydelser inkluderer eksempelvis alderspension, invalidepension, evt. børne- og ægtefællepension, udbetalinger i forbindelse med kritisk sygdom samt gruppelevsforikringer.

- *Valgfrie ydelser:* 1/3 af det indbetalte pensionsbidrag kan anvendes til såkaldte valgfrie ydelser. De valgfrie ydelser inkluderer bl.a. løbende ydelser, sumudbetalinger, som ophørende alderspension samt ophørende ydelser som fx ratepensioner. Maksimalt halvdelen af de valgfrie ydelser kan anvendes til sumudbetalinger. Valgfrie ydelser dækker også over øvrige produkter som fx delpension, depotsikring og sundhedsordninger.

4. Delpension

Ved indførelse af delpension i de regionale pensionsordninger skal iagttages en række principper¹. Principperne skal sikre hensynet til medarbejdernes pensionsopsparing, seniorøkonomi og beskæftigelsen i den regionale sektor.

- Der skal indenfor fem år efter indførelsen af muligheden for delpension foreligge en evaluering, der belyser hvorledes og i hvor høj grad, ordningen benyttes. Herefter skal overenskomstparterne vurdere muligheden for en fortsættelse af ordningen.
- Ved anmodning om udbetaling af delpension skal den ansatte overfor pensionselskabet dokumentere nedgang i arbejdstid.
- Delpensionen beregnes af den ansattes pensionsopsparing forholdsmæssigt til den tid, hvormed arbejdstiden reduceres – dog max en tredjedel af pensionsdepotet, svarende til den tredjedel, som i dag kan anvendes til valgfri ydelser.
- Aldersgrænsen for overgang til delpension skal følge pensionsbeskatningsloven for udbetaling af skattebegünstigede pensionsordninger.
- Udbetaling af delpension kan fx ske som en løbende livrente, dog kan udbetalingerne midlertidigt sættes på pause i henhold til gældende lovgivning.

5. Depotsikring

Såfremt der i de regionale pensionsordninger indføres depotsikring, er det et krav fra Danske Regioner, at depotsikringen skal finansieres af den tredjedel af pensionsbidraget, som i dag kan anvendes til valgfri ydelser. Det betyder, at depotsikring kan indføres under forudsætning af, at hverken det enkelte medlems eller kollektivets opsparing til livsvarig alderspension forringes herunder at eventuelle overlevelsereinter sikres. Forudsætningerne for indførelse af depotsikring skal således følge en række principper:

- At etablering af depotsikring sker som en kollektiv ordning for hele gruppen.
- At depotet kun udbetales i den situation, hvor et medlem af pensionsordningen dør før pensioneringstidspunktet.
- At depotsikring finansieres ved brug af den 1/3 af bidraget, som kan anvendes til valgfri ydelser.

¹ Enkelte kasser har allerede tilbudt delpension til deres medlemmer. Disse kasser kan derfor, forud for pensionspolitikens vedtagelse, have tilrettelagt IT-systemer og administrative procedurer, der ikke nødvendigvis følger principperne i politikken.

- At det i den enkelte pensionsordning sikres, at der afsættes midler til obligatoriske ydelser, herunder livsvarig alderspension minimum svarende til hidtidig dækning ved 2/3 af bidraget samt eventuel overlevelsesevinst.
- At udbetaling af depotsikring er begrænset til nærmeste pårørende².

6. Investeringsvalg

Størrelsen på den pensionsindtægt, som de regionale medarbejdere har til rådighed ved overgangen til pensionering, er afhængig af det afkast, pensionselskaberne skaber. Pensionselskaberne har således en forpligtelse overfor deres medlemmer til at sigte imod opnåelsen af det bedst mulige afkast. Bestyrelserne og direktionerne i pensionskasserne har ansvaret for pensionskassernes investeringspolitik.

Derfor vil Danske Regioner være påpasselig med at åbne for individuelle investeringsvalg, der enten påfører store administrative omkostninger eller er forbundet med store risici for medarbejderen.

7. Sundhedsordninger

De sundhedsordninger, der udbydes gennem de regionale pensionsordninger, skal følge bestemmelserne i de protokollater om personalegoder, der er indgået på de enkelte overenskomstområder³. Endvidere skal eventuelle sundhedsordninger kunne finansieres indenfor den tredjedel af pensionsbidraget, der normalt kan anvendes til valgfrie ydelser.

8. Valgfrihed i pensionsordningerne

Samfundsudviklingen bevæger sig generelt i retning af en øget individualisering og en efterspørgsel på fleksibilitet og valgfrihed. Det gør sig også gældende i forhold til pensionsopsparing. Personalegrupperne ansat i regionerne kan af forskellige årsager have særlige ønsker til sammensætningen af deres pensionsordning. Danske Regioner vil i sådanne tilfælde være indstillet på at samarbejde med lønmodtagerorganisationerne og pensionskasserne om udviklingen af løsninger, der kan opfylde de ansattes ønsker og samtidig sikre den enkelte ansatte tilstrækkeligt i forbindelse med pensionering samt ved sygdom, invaliditet eller død.

² "Ved nærmeste pårørende" forstås i forhold til udbetaling af depotsikring medlemmets ægtefælle, samlever, børn eller slægtsarvinger efter arveloven, i nævnte rækkefølge. Udbetaling af depotsikring til samlever forudsætter, at de i pensionsbeskatningslovens § 2, nr. 4, litra d), 2. eller 3. led fastsatte krav er opfyldt.

³ Protokollat om aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

For visse regionale medarbejdergrupper er der indgået aftaler om valgfrihed med hensyn til udbetaling af en vis procentdel af pensionsbidraget. Det er eksempelvis tilfældet på akademikerområdet. Valgfriheden betyder, at medarbejderen kan vælge at få udbetalt en nærmere aftalt procentdel af sit pensionsbidrag som løn frem for at indbetale den til pension. En sådan valgfrihed kan være hensigtsmæssig og samfundsmæssig forsvarlig på områder, hvor pensionsordningen er særligt veludbygget. Danske Regioner har en målsætning om, at pensionsindbetalingerne i størst muligt omfang går til pension. Derfor vil Danske Regioner dog udvise forsigtighed i forhold til en udvidelse af valgfriheden på pensionsområdet.

9. Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) er en lovpligtig pensionsordning, der har til formål at supplere folkepension, arbejdsmarkedspension og evt. supplerende pensionsordninger. De regionale arbejdsgivere indbetaler bidrag til ATP for regionernes medarbejdere. Udgangspunktet for indbetaling til ATP er det såkaldte A-bidrag. Op gennem 1980'erne og 1990'erne blev der for de offentligt ansatte dog aftalt en række nye bidragssatser, de såkaldte B-, C- og D-satser, der alle er lavere satser end A-satsen.

For at styrke de regionale medarbejders samlede pensionsopsparing og til fortsat støtte af samfundsøkonomien er det Danske Regioners ambition, at samtlige medarbejdergrupper på det regionale arbejdsmarked skal omfattes af A-satsen. Danske Regioner arbejder derfor målrettet på hurtigst muligt, og i det tempo som den økonomiske udvikling tillader det, at få gennemført en ensretning af bidragssatserne, således at alle medarbejdere omfattes af A-satsen. Fremadrettet kan det være relevant at fortsætte arbejdet med udvikling af ATP-satserne ud over A-satsen, således at de grupper af medarbejdere med de laveste indkomster styrkes.

10. Tjenestemandspension

Knap 5.000 af de regionale medarbejdere, svarende til ca. 4 %, er tjenestemænd. Gruppen af tjenestemænd har ret til en tjenestemandspension ved pensionering. Tjenestemandspensionen er en tilsagnspensionsordning. I modsætning til opsparingerne i arbejdsmarkedspensionerne, bliver der for tjenestemænd ikke løbende foretaget indbetalinger. Tjenestemandspensionen er derimod afhængigt af antallet af ansættelsesår og den enkeltes løn på pensioneringstidspunktet. Det er op til den regionale arbejdsgiver at sikre, at der er tilstrækkelige midler til rådighed til pensionsudbetalingen, når en tjenestemand pensioneres. Tjenestemandspensionerne rummer derfor en

økonomisk udfordring for arbejdsgiveren og for samfundsøkonomien. På det regionale arbejdsmarked er tjenestemandsansættelserne under udfasning.

Side 6

11. Samarbejde om pension

Pension er et fælles anliggende. Pensionsordningerne på det regionale arbejdsmarked er baseret på aftale mellem medarbejder- og arbejdsgiverorganisationer. Parternes gensidige interesse på pensionsområdet har været medvirkende til at sikre de regionale medarbejdere en pensionsordning, der giver dem en livsvarig forsørgelse og en sikring mod sygdom, tilskadekomst og død. Medarbejder- og arbejdsgiverside drøfter løbende de krav til pensionsordninger, som parterne i fællesskab mener, bør være gældende. Det faktum, at pensionsordningerne er aftalt mellem parterne, har i høj grad været bærende for udviklingen af det pensionssystem, der i dag omfatter alle medarbejdere i de 5 danske regioner.

Danske Regioner udpeger ligesom medarbejderorganisationerne bestyrelsesmedlemmer til en række af de pensionskasser, der forvalter de regionale medarbejders pensionsmidler. For Danske Regioner er det af væsentlig betydning at være med til at sikre at medarbejderne opnår det bedste mulige afkast. Det er dog samtidig højt prioriteret for Danske Regioner, at afkastet opnås inden for en etisk og socialt ansvarlig investeringspolitik. Samtidig arbejder Danske Regioner på at udvikle de regionale kollektive og solidariske arbejdsmarkedspensioner som et fundament for en økonomisk forsvarlig pensionstilværelse for de regionale medarbejdere.

Både arbejdsgiverne og medarbejderorganisationerne vil også fremadrettet spille en væsentlig rolle i forhold til videreudvikling af pensionssystemet. Danske Regioner anser det som en selvfølge at samarbejde med medarbejderorganisationerne, de øvrige arbejdsgiverorganisationer og pensionselskaberne om spørgsmål i relation til pension.

Danske Regioner arbejder desuden for opfyldelsen af sine pensionspolitiske ambitioner via aktiv deltagelse i den løbende samfundsdebat, politiske drøftelser og påvirkning af den danske og den europæiske lovgivningsproces.