

Ny tjenestepensjon - en jungel?

I Norge er det kommet forslag til ny tjenestepensjon for bedrifter. Forslaget kan oppfattes som en jungel det er vanskelig å finne ut av hva innebærer.

Private tjenestepensjonsordninger som gir spesielle skattefordeler er i Norge regulert gjennom lov. I forbindelse med tilpasninger til pensjonsreformen i folketrygden er det kommet et forslag om et nytt tjenestepensjonsprodukt. I Nordisk försäkringstidskrift nr 3/2012 var det en artikkel som beskrev hovedtrekk i det nye forslaget, som er gitt i en offentlig utredning: NOU 2012:13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II.

Ny tjenestepensjon er i stor grad lagt opp som en innskuddsordning, men med tilførsel av såkalt dødelighetsarv, og den har (fortrinnsvis) livsvarig utbetaling. Det skal også garanteres 0 prosent avkastning med mindre ordningen har investeringsvalg for den enkelte. Det er to hovedmodeller som foreslås; en grunnmodell der bedriften bare er forpliktet til å betale inn en premie som en prosent av lønn, og en standardmodell der bedriften også må oppregulere pensjonsbeholdningen ut fra lønnsvekst.

Forslaget har vært på høring, og høringsfristen er nå ute. Det har kommet mange forskjellige kommentarer i høringsuttalelsene, noen til dels kritiske. Mangel på regneeksempler på hvordan den nye ordningen vil virke når det gjelder årlig pensjon og kostnader, gjør at det har vært vanskelig for mange å uttale seg.

Omflytting av risiko

Forslaget vil, dersom det blir vedtatt som det nå er foreslått, frita forsikringselskap og pensjonskasser for svært mye, om ikke all, risiko knyttet til pensjonsordningene. De vil derfor ha stor interesse av å få flest mulig av bedriftene over fra ytelsesordninger og inn på den nye ordningen.

Bedriftene vil få økte kostnader ved at rentegarantien senkes, mens risikoen først og fremst overføres til arbeidstakerne. Når en bedrift skal vurdere en ny ordning er det viktig å vite hvor stor risiko som overføres, om den overføres til bedriften eller de ansatte, og effektene på årlig kostnad og pensjonen til den enkelte.

Regneeksempler

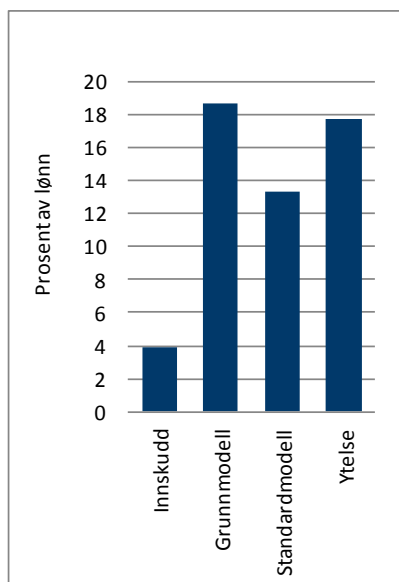
Ved overgang fra ytelsesordninger til innskuddsordninger har det vært vanlig å vurdere behov for kompensasjon til de ansatte dersom de går over til en dårligere ordning. Å ha kunnskap om hva ny pensjonsordning innebærer er derfor fundamentalt for å kunne ha noen mening om hva slags, og hvor stor, kompensasjon som skal gis.

Når ulike pensjonsordninger skal sammenlignes må det ses på både pensjonsnivåer og kostnader. I figur 1 er det vist et eksempel på pensjonsnivå for henholdsvis innskuddsordning, grunnmodellen i den foreslåtte ordningen, standardmodellen i den foreslåtte ordningen og dagens ytelsesordning.

Forutsetninger for beregninger i figur 1 og 2:

- Lønn kr 600 000
- Startalder 27 år
- Gjennomsnittlig årlig avkastning på 5,3 prosent (historisk vekst angitt i NOU 2012:13)
- Gjennomsnittlig årlig lønnsvekst og vekst i G på 4,5 prosent (historisk vekst angitt i NOU 2012:13)
- Maksimale satser for innskudd/premie, 66 prosent ytelsesordning (dvs, *ikke* maksimal ytelsesordning)
- For beregning av folketrygd i ytelsesordningen: Fødselsår 1967, gift
- Delingstall lik 20, utbetalingsperiode i innskuddsordning 20 år¹
- Tariff: K2005 med Finanstilsynets sikkerhetsmarginer, grunnlagsrente 2,5 prosent
- Innskuddsordninger og ytelsesordninger er etter dagens regler

Figur 1: Årlig pensjon fra tjenestepensjon ved 67 år i prosent av lønn

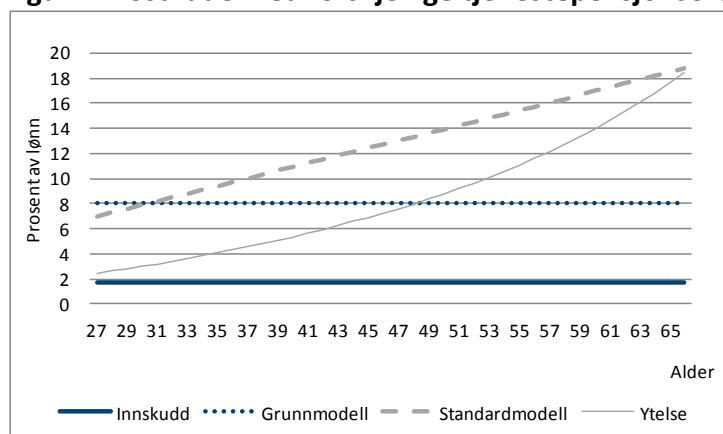


Forutsetninger: Som angitt i boksen om forutsetninger

Kostnadene ved en slik ordning er illustrert i figur 2. Kostnadene består av både årlig premie og premie for regulering av pensjon/pensjonsbeholdning/pensjonskapital.

¹ Aktuarielle beregninger viser at delingstallet ved innføringen av ny tjenestepensjonsordning sannsynligvis blir minst 20, ikke 15,43 som antydnet i NOU 2012:13

Figur 2: Kostnader ved forskjellige tjenstepensjonsordninger



Forutsetninger: Som angitt i boksen om forutsetninger

Som det fremgår av figur 2 vil kostnaden knyttet til den nye tjenstepensjonen ligge over kostnaden til en ytelsesordning for alle aldre i dette eksempelet. Samtidig vil årlig pensjon i standardmodellen bli dårligere enn i dagens ytelsesordning. Dette skyldes at rentegarantien som i dag ligger i ytelsesordningene gir seg utslag i lavere kostnader ved at forventet avkastning livet ut allerede er tatt hensyn til ved beregning av premie.

I grunnmodellen blir årlig pensjon bedre enn i dagens ytelsesordning fordi avkastningen er satt høyere enn lønnsveksten. Men også her vil kostnadene være høyere enn i ytelsesordningen inntil arbeidstakeren blir ca. 50 år.

Ut fra dette eksempelet burde ingen bedrifter ønske overgang fra ytelsespensjon til den nye standardmodellen, med mindre dagens ytelsesordninger blir forbudt.

I den offentlige utredningen er det ikke gjort beregninger på om de forslåtte maksimalsatsene vil føre til at standardmodellen vil kunne gi ytelser på samme nivå som en 66 prosent ytelsesordning. I rapporten "Effekter av forslag til ny tjenstepensjon i NOU 2012:13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II" som Actecan har utarbeidet på oppdrag fra Akademikerne², er disse forholdene nærmere belyst. Ut fra det som er skrevet tidligere i artikkelen her er det vel ingen overraskelse at konklusjonen i rapporten er at ytelsene ikke blir på samme nivå som en 66 prosent ytelsesordning.

Forslaget til ny tjenstepensjon ennå ikke er vedtatt. Det tas derfor forbehold om at den endelige utformingen av ny tjenstepensjon kan gi andre resultater enn det som er angitt her.

Bedriftene må sikre seg relevant og riktig informasjon

Det er en rekke forhold som påvirker hvilken pensjonsordning som tilsynelatende ser ut til å komme best ut enten med hensyn til årlig pensjon eller med hensyn til kostnader. Ulike

² Se <http://www.actecan.no/Rapport%202012-4.pdf>

Nordisk försäkringstidskrift 4/2012

forhold som vil påvirke resultatet, i tillegg til innskuddsprosenten og ytelsesprosenten, vil være:

- Forventninger om avkastning i de forskjellige ordningene
- Forventninger om lønnsutvikling
- Alderen ved ansettelse for den enkelte (opptjeningstid)
- Kjønn og fødselsår for den enkelte
- Lønn for den enkelte, samt lønnsutvikling i samfunnet (G-vekst)
- Delingstallet som legges til grunn i de nye ordningene
- Folketrygdsberegningen

Ved å justere på disse faktorene, kan resultatet manipuleres til å vise det forsikringsselskapet/megleren/bedriften/de ansatte ønsker å vise.

Ved en konkret vurdering av ulike pensjonsordninger, er det derfor viktig at bedriftene sikrer seg at de får informasjon som er mest mulig relevant og riktig for deres bedrift.

Samtidig innebærer forslaget til ny tjenestepensjon at bedriften må ta stilling til en lang rekke forhold når de skal velge grunnmodell eller standardmodell og også varianter innen hver av disse. For grunnmodellen må det for eksempel tas stilling til om den ansatte skal ha investeringsvalg og ingen garanti for innskutt kapital. For standardmodellen må det vurderes hvilke type lønnsvekst det eventuelt skal kompenseres for (reguleringsprinsipp), effekten på regnskapsregler, om foretaket skal ha investeringsvalg og avkastningsrisiko, med mer.

Etter innføringen av innskuddspensjon i Norge tidlig på 2000-tallet har det vist seg at flere bedrifter som har gått over til innskuddspensjon ikke helt så konsekvensene av hva de gjorde da de la om pensjonsordningen. Resultatet er i flere tilfeller at de ansatte nå er sikret langt dårligere pensjon enn tidligere, uten at dette var intensjonen med omleggingen av pensjonsordningen. I flere bedrifter reises det derfor spørsmål både fra de ansatte og ledelsen om de fikk god nok informasjon i prosessen.

Ved vurdering av pensjonsordning er det derfor viktig at bedriftene har en god og ryddig prosess. Det kan være hensiktsmessig å opprette en prosjektgruppe for å sikre dette. Prosjektgruppen bør se på hvilke bindinger som ligger i bedriftens pensjonsløfter, hva slags pensjonsordning, deknings typer (bare alderspensjon eller også uføre- og etterlattepensjon) og hvilket nivå på pensjon bedriften ønsker å tilby de ansatte, de ansattes ønsker, samt regnskapsmessige konsekvenser.

En jungel?

Utforming av regler for overgang fra dagens ytelses- og innskuddsordninger til ny tjenestepensjon er lovet rundt nyttår i 2012. Mange har oppfattet forslaget mest som en

Nordisk försäkringstidskrift 4/2012

jungel der det er mange snubletråder. Hvordan myndighetene ser på de mange innvendingene som har kommet mot forslaget til ny tjenstepensjon og det kommende forslaget til utforming av overgangsregler, vil være avgjørende for om ny lov kan tre i kraft fra 2014 og ikke minst hvordan den vil se ut.



Sissel Rødevand er aktuar og Fredrik Haugen er samfunnsøkonom. Begge arbeider i firmaet Actecan og har lang erfaring fra forsikringsbransjen.