

Utredning i fordypnings-/spesialområdene: **Finansiell økonomi (FIE) og Økonomisk styring (BUS)**

Veileder: Professor Agnar Sandmo

Obligatorisk tjenstepensjon og modernisert folketrygd

- Aldri så galt at det ikke er godt for noen?

Olav Bjørgo (s011750)

og

Elisabeth Oroug (s031525)

Denne utredningen er gjennomført som et ledd i masterstudiet i økonomisk-administrative fag ved Norges Handelshøyskole, og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at høyskolen innestår for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet eller de konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Forord

Denne utredningen utgjør avsluttende del av våre masterstudier i finansiell økonomi og økonomisk styring ved Norges Handelshøyskole, våren 2007. Bakgrunnen for valg av oppgavetema har vært delt. Siden vi har ulik masterprofil, men allikevel ønsket å skrive oppgave sammen, trengte vi en problemstilling som kunne omfatte begge profiler, samtidig som at vi begge måtte finne den interessant å se nærmere på. Vi har begge hatt kurset Personlig økonomi (FIE 432), hvor temaet pensjon utgjør en del av pensum. Dette var et tema som vi fant både interessant og spennende, spesielt med tanke på de store endringene pensjonsreformen bringer med seg. I tillegg til dette er pensjon noe som angår alle arbeidstakere, og derfor er det knyttet stor aktualitet til denne tematikken. I sum var dette mer enn nok til at vi ønsket å foreta en dypere studie av elementene i pensjonsreformen.

Pensjon er et svært omfattende og uoversiktlig tema, og derfor har selve oppgaveprosessen fra første stund vært preget av innhenting og systematisering av store mengder informasjon. Dette gav oss en dypere forståelse for problemområdene i pensjonsreformen, og hjalp oss derfor til å lande på en problemstilling som det etter vår mening var knyttet usikkerhet rundt, og som ville være av allmenn interesse å få en klarere oppfatning av. Det hele har vært en lang, lærerik og interessant prosess, ikke minst fordi vi selv føler at vi har bidratt til å kaste lys over samfunnsmessige forhold som vil kaste skygge inn i det neste halve århundret.

Det er mange som fortjener en spesiell takk for sine bidrag til denne masteroppgaven. Vi vil gjerne takke Karl Ove Aarbu ved NHH for å ha hjulpet oss inn på rett spor tidlig i prosessen. Videre ønsker vi å rette en spesiell takk til Arild Lauritsen i Nordea for hans smittende entusiasme, og evne til å formidle deler av sin enorme kunnskap til oss. Sist og mest vil vi rette våre mest dyptføyte takksigelser til Agnar Sandmo, som har vært en forbilledlig god og aktiv veileder i alle deler av prosessen. Hans tilgjengelighet og faglige glød har hele tiden inspirert oss, og gjort oss trygge på verdien av vårt arbeid. Tusen takk!

Bergen 18.06.2007

Olav Bjørgo

Elisabeth Oroug

Sammendrag

Arbeidstakere i privat sektor har tidligere stått uten tjenstepensjonsordninger. I denne utredningen har vi undersøkt hvilke konsekvenser modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenstepensjon vil få på deres samlede pensjonskompensasjon. Vi har valgt å rette et spesielt fokus på å beskrive mulighetene og begrensningene som ligger i innskuddspensjonsordninger, fordi disse langt på vei dominerer dagens marked for obligatorisk tjenstepensjon.

Innledningsvis gjennomgår vi oppbygningen av, og elementene i det norske pensjonssystemet slik det fremstår i dag, før vi tar for oss bakgrunnen for, og formålet med pensjonsreformen som er under innføring. Videre rettes oppmerksomheten mot innholdet i lov om obligatorisk tjenstepensjon, og konsekvensene denne delen av pensjonsreformen har fått, og vil få for myndigheter og det private næringsliv. I den neste delen presenterer vi markedsdata knyttet til de største livselskapenes tilbud av innskuddsordninger.

Basert på markedsinformasjon, lovverk og andre forutsetninger, beregner vi i analysedelen samlet pensjon for medlemmer av innskuddsordninger, og analyserer sensitiviteten i pensjonen deres med hensyn til innskuddsavkastning og type ordning. På tross av at analysen bygger på stiliserte forutsetninger, ser vi en klar tendens til at det generelle pensjonsnivået ikke er tilfredsstillende, dersom en samlet pensjon på 66% av sluttlønn brukes som mål på ”god” pensjon.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG	3
INNHOLDSFORTEGNELSE	4
1 INNLEDNING OG MOTIVASJON	6
2 DET NORSKE PENSJONSSYSTEMET	8
2.1 FOLKETRYGDEN	8
2.2 STATENS PENSJONSFOND	11
2.3 STATENS PENSJONSKASSE	11
2.4 AVTALEFESTET PENSJON	12
2.4.1 Avtalefestet pensjon for ansatte i privat sektor	13
2.4.2 Avtalefestet pensjon for ansatte i offentlig sektor.....	13
2.5 OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON	14
2.6 PERSONLIG PENSJONSSPARING.....	14
3 BAKGRUNN FOR PENSJONSREFORMEN	16
3.1 FORMÅLET MED DEN NYE REFORMEN	16
3.1.1 Sosialt og økonomisk bærekraftig system.....	17
3.1.2 Garanti av pensjon.....	17
3.1.3 Insentiver til økt arbeidsinnsats	18
4 LOV OM OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON – HVA ER DET?	22
4.1 HOVEDTREKK I LOVEN.....	23
4.1.1 Frister.....	23
4.1.2 Omfang.....	24
4.1.3 Selvstendig næringsdrivende.....	24
4.1.4 Andre former for medlemskap.....	25
4.1.5 Arbeidstakers rettigheter.....	25
4.1.6 Arbeidsgivers plikter	25
4.1.7 Pensjonsforvaltere.....	26
4.1.8 Kontroll og tilsyn.....	26
4.2 BEDRIFTENES VALGMULIGHETER	26
4.2.1 Innskuddspensjon	26
4.2.2 Ytelsespensjon	28
4.2.3 Innskudd versus premie.....	29
4.2.4 Grad av overveltning.....	30
4.3 MINSTEKRAV TIL OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON	31

4.3.1	<i>Minstekrav til innskuddspensjon</i>	32
4.3.2	<i>Minstekrav til ytelsespensjon</i>	32
4.3.3	<i>Innskudds- og premiefritak ved uførhet</i>	33
5	KONSEKVENSER AV OBLIGATORISK TJENESTEPENSJON	34
5.1	KONSEKVENSER FOR ARBEIDSGIVER.....	34
5.2	KONSEKVENSER FOR ARBEIDSTAKER.....	38
5.3	KONSEKVENSER FOR PENSJONSTILBYDERNE.....	39
5.4	KONSEKVENSER FOR MYNDIGHETENE	40
6	TILBYDERE AV OTP	41
6.1	VITAL FORSIKRING	41
6.2	STOREBRAND.....	47
6.3	SPAREBANK 1	51
6.4	NORDEA.....	54
6.5	GJENSIDIGE PENSJONSFORSIKRING	59
6.6	TERRA FONDSFORVALTNING	63
6.7	HANDELSBANKEN.....	68
6.8	DANICA PENSJONSFORSIKRING.....	73
6.9	SAMMENLIGNING AV TILBYDERNE.....	75
6.10	KONKURRANSESITUASJON.....	77
7	ANALYSE AV PENSJONSGAPET	80
7.1	MARKEDSDATA: SPARING OG AVKASTNING	82
7.2	ØVRIGE PARAMETERE, INNDATA OG FORUTSETNINGER	85
7.3	TRE SCENARIER FOR PENSJONSSPARING.....	88
7.3.1	<i>Worst case</i>	89
7.3.2	<i>Best case</i>	89
7.3.3	<i>Markedsbasert case</i>	90
7.4	BEREGNINGER	90
7.4.1	<i>Lav avkastning</i>	94
7.4.2	<i>Gjennomsnittlig avkastning</i>	98
7.4.3	<i>Høy avkastning</i>	102
7.5	ANALYSERESULTATER.....	107
8	OPPSUMMERING	110
9	REFERANSELISTE	114
10	VEDLEGG	119

1 Innledning og motivasjon

Pensjon kommer i mange former: Avtalefestet pensjon, individuell pensjonsavtale, obligatorisk tjenstepensjon, alderspensjon, garantipensjon, inntektpensjon, minstepensjon og tilleggspensjon. Her finnes både gamle og nye, substitutter og komplementer. Alle disse ordningene eksisterer imidlertid med det felles formål å skulle gi oss et stabilt livsgrunnlag når vi trer ut av arbeidslivet. Men med dette omfattende begrepsapparatet er det ikke bare forståelig – det er faktisk opplagt – at selv om folk flest vet at pensjon er essensielt for å sikre en verdig alderdom, preges mange mer av motløshet enn av innsikt vedrørende kunnskapen om egne pensjonsrettigheter. I tillegg er det flere som fortviler over tapt oversikt når pensjonsreformen presenterer nye eller endrede elementer: Får jeg tjenstepensjon? Hva slags, og hvor mye? Hvordan blir overgangen for meg? Hvordan påvirker dette min samlede pensjon?

Alt dette virker bare bekreftende på den tradisjonelle holdningen om at pensjon er noe som de unge sier er tiltenkt de gamle, og som de gamle sier de unge burde tenke mer på. I videre forstand er pensjon en form for lønnskompensasjon, og siden lønn er noe som de aller fleste har et nært og bevisst forhold til, synes denne holdningen fra de unge sin side å være paradoksal. Som representanter for nyutdannede som er i ferd med å starte sin yrkesaktive karriere, har vi et ønske om å forstå så mange aspekter som mulig av situasjonen vi er på vei inn i. Siden lønn utgjør et av disse, er det naturlig at vi ønsker en bevisstgjøring i forhold til pensjon: Vi ønsker å vite hva vi kan forvente i utbetalt pensjon, hvilke elementer pensjonen består av og hvilke parametere som påvirker verdien av disse.

Denne oppgaven har ett hovedformål og to delmål, hvorav alle etter vår mening burde være av allmenn interesse: Det ene delmålet er å presentere det mest sentrale innholdet i lovverk og offentlig informasjon knyttet til pensjon, mens det andre er å vise hvordan denne kunnskapen kan brukes til å foreta beregninger av samlet pensjon under ulike omstendigheter. Hovedformålet er å analysere forventet, samlet pensjon etter pensjonsreformen for en gjennomsnittlig arbeidstaker i privat sektor, sett i forhold til et generelt godt nivå på pensjon, og vil på den måten utgjøre en del av det andre delmålet. Vi ønsker å starte med å gi et innblikk i elementene i det norske pensjonssystemet, og hva slags endringer pensjonsreformen som er under innføring bringer med seg, med fokus på lov om obligatorisk tjenstepensjon

(OTP). Om lag 700 000 arbeidstakere i privat sektor har blitt berørt av denne loven siden innføringen i 2006, og vi ønsker derfor å beskrive deres situasjon spesielt. Videre vil vi forsøke å kartlegge produktene på markedet for OTP, og hvordan kundemassen fordeler seg mellom ulike forvaltere og deres produkter. Denne informasjonen kommer til å ligge til grunn når vi til slutt returnerer til hovedmålet: Analysere den samlede pensjonen arbeidstakere med OTP-ordninger kan vente seg under visse betingelser. Vi ønsker her å beregne kompensasjonen fra innskuddsordninger etter OTP-lovens minstekrav og maksimumsgrense, og forsøke å bruke markedsinformasjonen til å plassere gjennomsnittlig pensjon relativt til disse grensetilfellene. På denne måten ønsker vi å utføre en markedsbasert studie av virkningen den nye loven om OTP hittil har hatt. Dette synes vi er spennende, fordi selv om det har blitt gjort flere generelle beregninger av pensjonsbidraget fra OTP-produkter tidligere, er det etter våre kunnskaper ingen som har analysert hva norske bedrifter de facto har valgt av pensjonsspareavtaler for sine ansatte.

Sett i sammenheng med dette, vil vi med denne oppgaven forsøke å svare på følgende problemstilling:

Gitt at samlet pensjon på 66% av sluttlønn, noe som tilsvarer pensjonen til ansatte i offentlig sektor, er et mål på god pensjon, og tatt i betraktning modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil da en typisk lønnstaker i privat sektor oppnå en god samlet pensjon, gitt full opptjeningstid, og gjennomsnittlig pensjonsordning og innskuddsavkastning, eller vil det oppstå et pensjonsgap mellom samlet pensjon og det ønskede 66%-nivået?

2 Det norske pensjonssystemet

Norges pensjonssystem er et sammensatt system bestående av flere ordninger, blant annet Folketrygden, Statens pensjonskasse, Avtalefestet pensjon, Statens pensjonsfond og nytt fra 1.januar 2006, Obligatorisk tjenstepensjon. I tillegg til dette har man som privatperson mulighet til egen privat pensjonsparing, i for eksempel fond eller livrente. De ulike ordningene har ofte organisert finansieringen på forskjellig vis. Enkelte er forhåndsfinansiert gjennom fondsavsetninger, andre finansierer pensjonsutgiftene løpende. De ulike ordningene har også ulike oppgaver – enkelte tar sikte på å gi fullverdige pensjonsytelser, mens andre tar sikte på å supplere ytelser fra andre ordninger.

2.1 Folketrygden

Folketrygden ble innført 1.januar 1967, og er selve ryggraden i det norske sosiale og økonomiske velferdssystemet. Det har vært gjennomført ulike endringer i folketrygden opp igjennom årene for å tilpasses utviklingen i samfunnet. Generelt er alle personer som er bosatt i Norge medlemmer av folketrygden, og har dermed rett til pensjon gjennom denne ordningen. Folketrygden finansieres gjennom trygdeavgift fra lønnstakere, selvstendig næringsdrivende og pensjonister, avgift fra arbeidsgiver og tilskudd fra staten. Folketrygdens pensjonsytelser omfatter ikke bare alderspensjon som er fokus i vår oppgave, men også uførepensjon og pensjon til gjenlevende ektefelle.

Den største delen av alderspensjonen dekkes av folketrygden, og den består i dagens ordning av hovedelementene grunnpensjon og tilleggspensjon. Grunnpensjonen er inntektsuavhengig og fastsettes på grunnlag av trygdetid (botid i Norge). Full grunnpensjon, som utgjør 1G¹, krever 40 års trygdetid. Ved redusert trygdetid blir grunnpensjonen redusert tilsvarende. Tilleggspensjonen er inntektsavhengig, og fastsettes på grunnlag av antall år med pensjongivende inntekt (PI), og størrelsen av slik inntekt. For pensjongivende inntekt mellom 0 og 6G, beregnes pensjongspoeng slik:

$$\text{Pensjongspoeng} = (\text{PI} - \text{G}) / \text{G}$$

¹ Folketrygdens grunnbeløp. Indeksreguleres årlig, og er per 01.05.2007 lik 66 812 kroner

For pensjonsgivende inntekt mellom 6 og 12G, beregnes pensjonspoeng på denne måten:

$$\text{Pensjonspoeng} = (6G + 1/3(\text{PI} - 6G) - G) / G$$

Pensjonsgivende inntekt over 12G gir pensjonspoeng lik 7.

Sluttpoengtallet er gjennomsnittet av de 20 høyeste poengtallene man har opparbeidet seg i løpet av arbeidslivet. Under disse forutsetningene beregnes tilleggspensjonen slik:

$$\begin{aligned} & \text{Antall opptjeningsår til og med 1991} / 40 * 0,45 * \text{Grunnbeløp} * \text{Sluttpoengtall} \\ & + \text{Antall opptjeningsår fra og med 1992} / 40 * 0,42 * \text{Grunnbeløp} * \text{Sluttpoengtall} \end{aligned}$$

Ved innføring av ny pensjonsreform vil beregningen av pensjon fra folketrygden endres. Garantipensjon vil alltid ligge som basis ved beregning av pensjon fra folketrygden. Den vil være på nivå med dagens minstepensjon, og i hovedsak utbetales til personer som ikke har opptjent noen inntektspensjon. Garantipensjonen avkortes med 80% fra første krone opptjent inntektspensjon. Personer med inntekt mottar inntektspensjon fra folketrygden på 1,35% av all inntekt mellom 0G og 7,1G. Avkortingene av garantipensjonen gjør at alle som har opparbeidet seg rett til inntektspensjon, vil få en alderspensjon som er høyere enn minstenivået. Alle år med arbeidsinntekt vil telle når pensjonen skal utregnes. Dette kalles "Alleårsregelen", og står i kontrast til "Besteårsregelen" i dagens ordning, hvor det er de 20 årene med høyest inntekt som ligger til grunn ved pensjonsberegning. Samtidig vil pensjonen man mottar bli regnet mot forventet gjennomsnittlig levealder. Dette går under betegnelsen delingstallet. Dersom levealderen øker vil man derfor motta en lavere pensjon hvert år, dersom man ikke kompenserer ved å jobbe lenger. I den nye reformen vil også opparbeidede pensjonsrettigheter bli oppregulert i henhold til lønnsutviklingen, mens justeringen fra pensjonsutbetalingstidspunktet vil skje med gjennomsnittet av lønns- og prisutviklingen, hvilket formodentlig vil føre til en underregulering, eller indeksering, av pensjonen (Boye, Hansen, Hveem og Torgrimsen 2007). Innføring av delingstall og indeksering vil ventelig redusere pensjonsutbetalingen med 20-25%, sammenlignet med en videreføring av dagens system.

Folketrygden står ovenfor en del utfordringer som følge av svakere vekst i den yrkesaktive befolkningen, stadig høyere gjennomsnittlige pensjonsytelser og stigende levealder blant pensjonistene. Folketrygden er fullt ut basert på løpende investeringer, hvilket innebærer at de avgifter og tilskudd som betales inn, løpende går til finansiering av dagens pensjoner. Dette gjøres på en slik måte at det verken bygges opp fond eller akkumuleres underskudd. Slik utviklingsbildet av samfunnet er beskrevet over, vil folketrygdens utgifter til alderspensjoner fram til 2050 mer enn dobles som andel av verdiskapning i samfunnet, fra 6% til 15% av BNP for fastlandsnorge, dersom en ny pensjonsreform ikke blir gjennomført. Mens det i 2005 var 4,6 personer i alderen 22-66 år for hver person som var eldre enn 66, tilsier middelalternativet i de siste befolkningsfremskrivningene (Statistisk sentralbyrå 2005), at dette forholdstallet reduseres til ca 2,7 i 2050. Denne endringen i befolkningsstrukturen skyldes i hovedsak at de store etterkrigskullene begynner å nærme seg pensjonsalder, at de som allerede er gamle lever enda lengre, samt relativt lave fødselstall per kvinne etter 1970. Figur 1 viser forholdet i prosent mellom antall personer som er 67 år og over, og antall personer i alderen 20-66 år, framskrevet til 2100.



Figur 1: Forsørgerbyrden overfor eldre.

Kilde: NOU 2004:1

2.2 Statens pensjonsfond

Den store utfordringen angående finansieringen av folketrygden ledet til en politisk debatt, som endte i at Statens pensjonsfond ble opprettet ved lov 20. desember 2005, nr 123. Statens pensjonsfond ble dannet som en overbygging over Statens petroleumsfond og Folketrygdfondet. Fondet har ikke eget styre eller egen administrasjon, men den administrative virksomheten videreføres gjennom folketrygden og Norges Bank. Det ble foreslått nye navn på sammensetningen av fondet, for å støtte opp om dagens arbeidsdeling mellom Petroleumsfondet, som kun investeres i utlandet og Folketrygdfondet som i hovedsak investeres i Norge. De nye navnene er Statens pensjonsfond – Utland, i stedet for Statens petroleumsfond, og Statens pensjonsfond – Norge, i stedet for Folketrygdfondet. Det er Finansdepartementet som har ansvaret for forvaltningen av Statens pensjonsfond, mens den operative forvaltningen av Statens pensjonsfond – Utland er delegert til Norges Bank, som plasserer midlene i samsvar med retningslinjer fastsatt av Finansdepartementet. Statens pensjonsfond – Norge forvaltes av Folketrygdfondet.

Selv etter innføringen av den nye pensjonsreformen vil forpliktelsene til folketrygden øke kraftig de neste tiårene. Statens pensjonsfond skal derfor fungere som et statlig bufferfond. Dette betyr ikke at loven gir den enkelte arbeidstaker et krav på en viss andel av fondet til sikring av fremtidig pensjon. Tanken bak Statens pensjonsfond er at når generasjonsbalansen i befolkningen endres ved at det blir flere pensjonister og færre arbeidstakere, skal man kunne hente ut midler fra dette fondet for å finansiere ekstrakostnadene.

2.3 Statens pensjonskasse

Statens pensjonskasse er en kollektiv, offentlig pensjonsordning, som blant annet omfatter ansatte i staten og ansatte i skoleverket. Det er omtrent en tredel av landets arbeidstakere som har en slik offentlig tjenestepensjon. Som medlem betales et innskudd på 2% av lønnen opp til og med 12G. I tillegg betaler arbeidsgiveren en premie som tilsvarer 10-12% av de ansattes lønn. Dersom en virksomhet har sin kollektive pensjonsordning hos Statens Pensjonskasse, og den ansatte oppfyller vilkårene for medlemskap (minst 14 arbeidstimer i uken, eller 35% stilling for lærere), har den ansatte både plikt og rett til medlemskap. Dersom man kun har vært medlem av Statens pensjonskasse i 3 år før man går av med pensjon, har man ikke krav på pensjon fra Statens pensjonskasse.

Alderspensjonen fra Statens pensjonskasse er et supplement til pensjonen man får fra folketrygden. Dette er lovpålagt, og gjøres fordi det ikke skal være mulig å få full pensjon fra flere ordninger samtidig. Dersom det hadde vært mulig å få full pensjonsdekning fra flere ordninger, kunne man ha endt opp med høyere pensjonsutbetaling enn tidligere lønnsinntekt.

Alderspensjon fra Statens pensjonskasse avhenger av pensjonsgrunnlag og pensjongivende tjenestetid. Pensjonsgrunnlaget tilsvarende for de aller fleste lønnen ved fratredelse. Lønn utover 12G medberregnes ikke i pensjonsgrunnlaget. Med full opptjeningsstid (30 år) og 100% stilling, garanterer Statens Pensjonskasse en samlet pensjon på minimum 66% av sluttlønnen, fordelt på pensjon fra Statens Pensjonskasse og folketrygden.

2.4 Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon (AFP) ble introdusert i forbindelse med inntektsoppgjøret i 1988, og gav en større gruppe av eldre arbeidstakere mulighet til selv å velge tidlig pensjonering. Arbeidstakerer som kommer inn under ordningen kan velge å fratruke med førtidspensjon fra og med den 1. i måneden etter fylte 62 år. Alderspensjonen fra folketrygden skal forutsetningsvis bli den samme som vedkommende ville ha fått ved å fortsette i arbeid frem til fylte 67 år. Dette gjøres for at pensjonistene ikke skal tape pensjonspoeng (alderstrygd) om de benytter seg av AFP. Opprinnelig var formålet med ordningen å gi arbeidstakere i såkalte "tunge yrker" mulighet til å gå av med pensjon før de nådde pensjonsalder i folketrygden, i tillegg til å gi dem en verdig avslutning på yrkeskarrieren. I dag er ordningen gjeldende i alle bedrifter med LO-avtaler, og kan benyttes av alle stillingskategorier.

Avtalefestet pensjon finnes i både privat og offentlig sektor, men som arbeidstaker er det ulike ordninger å forholde seg til. AFP-ordningen til LO/NHO omfatter kun de ansatte i den private sektoren. Stat og kommune har sine egne AFP-ordninger. Statens Pensjonskasse omfatter statsansatte og lærere, i tillegg til Kommunal Landspensjonskasse for kommuner, fylkeskommuner og institusjoner, samt organisasjoner som kommuner eller fylkeskommuner har majoritetsinteresse i. I Tabell 1 ser man en oversikt over arbeidstakere som er omfattet av en AFP-ordning. Av tabellen kan man se at omtrent 60% av alle arbeidstakere er dekket av en AFP-ordning.

Fem Ulike AFP-ordninger		
LO/NHO-området	ca. 550.000	Ansatte i privat sektor
Arbeidsgiverforeningen NAVO	ca. 25.000	
Bank/Forsikring	ca. 35.000	
Kommunal Landspensjonskasse(KLP)	ca. 400.000	Ansatte i offentlig sektor
Statens Pensjonskasse(SPK)	ca. 250.000	
Arbeidstakere med AFP-rettigheter	ca. 1.260.000	Totalt

Tabell 1: Oversikt over arbeidstakere som er omfattet av en AFP ordning

Kilde: www.lo-nho-ordningene.no

2.4.1 Avtalefestet pensjon for ansatte i privat sektor

Denne ordningen er utarbeidet i samarbeid med LO og NHO, og gjelder således for medlemmer av disse organisasjonene. Pensjonsordningen er fleksibel i den forstand at arbeidstaker kan ta ut førtidspensjon når som helst etter fylte 62, frem til arbeidstakeren kan ta ut alderspensjon i Folketrygden (67 år). Pensjonen betales av folketrygden, og beregnes på følgende måte:

Pensjon = Uføre pensjon vedkommende ville ha fått dersom han/hun hadde blitt ufør på pensjoneringstidspunktet + et skattefritt beløp på 950,- pr måned.

Det vil fortsatt være mulig å ha arbeidsinntekt som førtidspensjonist, men en arbeidsinntekt som overstiger 15 000 kroner i året vil føre til avkorting av førtidspensjonen. Denne vil i så fall tilsvare det den nye arbeidsinntekten utgjør i prosent av tidligere personinntekt.

2.4.2 Avtalefestet pensjon for ansatte i offentlig sektor

For ansatte i den offentlige sektor gjelder to ordninger, Statens Pensjonskasse (SPK) og Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Når det gjelder disse to ordningene, bruker KLP i all hovedsak SPK sitt regelverk, og utregningen av avtalefestet pensjon skjer i hovedsak ut fra folketrygdens regler. I tillegg til folketrygdens pensjon mottar man et AFP-tillegg som er likt for både KLP og SPK. Dette tillegget er skattepliktig, i motsetning til AFP-tillegget ved LO/NHO-ordningen.

En av forskjellene på regelverket for avtalefestet pensjon i offentlig og privat sektor, er at det i offentlig sektor gjelder ulike regler dersom man velger å gå av med AFP i alderen 62-65 år, sammenlignet med når man er 65-67 år. På førstnevnte alderstrinn er det folketrygdens regelverk og regnemåte som gjelder om man velger å gå av med AFP. Pensjonen vil da være lik den uførepensjon vedkommende ville ha fått fra folketrygden, dersom han/hun hadde blitt ufør på pensjoneringstidspunktet, pluss et skattepliktig beløp på 20 400 kroner pr år. Går man derimot av med AFP når man er mellom 65 og 67 år, er det regelverket til Statens Pensjonskasse som gjelder. Dersom folketrygdens regelverk er mest gunstig for arbeidstaker som går av med AFP i alderen mellom 65-67 år, er det imidlertid dette regelverket som vil gjelde. Pensjonsutbetalingen blir da 66% av pensjonsgrunnlaget på pensjoneringstidspunktet. Dersom man velger å ha arbeidsinntekt i tillegg til pensjonen, gjelder samme avkortingsregler som i privat sektor. Det at en arbeidstaker i offentlig sektor velger å ta ut førtidspensjon, får normalt ingen praktisk betydning for den alderspensjonen vedkommende vil motta.

2.5 Obligatorisk tjenestepensjon

Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) trådte i kraft 1.januar 2006, og er et ledd i innføringen av den nye pensjonsreformen. Den nye loven baserer seg på Lov om foretakspensjon og Lov om innskuddspensjon, og den pålegger at det skal opprettes tjenestepensjonsordning for ansatte og personer som utfører arbeid i foretaket. Innføring av obligatorisk tjenestepensjon er et bidrag for å sikre trygg pensjon til alle, og den sikrer også alderspensjonsopptjening i tillegg til folketrygden for de fleste arbeidstakere. Hva Lov om obligatorisk tjenestepensjon omfatter og innebærer vil bli grundig omtalt senere i utredningen.

2.6 Personlig pensjonssparing

Det har tidligere vært adgang til individuell pensjonssparing med skattefradrag, men Stortinget vedtok 12. mai 2006 å avvikle skattefordelingen av nye innskudd i individuelle pensjonsavtaler (IPA) etter skatteloven. Dette betyr at alle innbetalinger til IPA foretatt etter 12.mai 2006 ikke er fradragsberettiget. Formuesfritaket for livrente vil også bli avviklet med virkning fra skatteåret 2007. Fordelen med livrente var at oppspart beløp var fritatt for formuesskatt, og at beskatningen på avkastningen først skjedde på utbetalingstidspunktet.

I revidert nasjonalbudsjett 2007 ble det inngått en avtale om pensjonsforlik. Som en del av dette forliket var det enighet om å opprette en ny ordning for individuell pensjonssparing. Banklovkommisjonen har fått i oppdrag å fremlegge et lovforslag for Stortinget tidlig høsten 2008, og den nye ordningen skal kunne benyttes fra og med inntektsåret 2008. Det er vedtatt at skattereglene for den nye ordningen skal tilsvare skattereglene for individuelle pensjonsavtaler, slik de var før avviklingen av fradragsretten på innbetalinger til slike avtaler. Halve 2006 og hele 2007 er derfor de eneste periodene hvor overgangsreglene i forbindelse med fradragsretten av IPA-kontrakter gjelder.

Overgangsreglene innebærer at innehavere av IPA-kontrakter har adgang til å få utbetalt sine innestående midler, eller inngå ny avtale på tilsvarende vilkår, så fremt dette gjøres innen 31. desember 2010. Melding om dette må oppgis skriftlig til selskapet. Utbetalingene fra IPA-kontrakter beskattes som pensjonsinntekt, hvilket innebærer at utbetalingen er skattepliktig som alminnelig inntekt eller personinntekt, men at det betales trygdeavgift etter lav sats². Banklovkommisjonen skal også vurdere hvorvidt det skal gis adgang til at innestående midler på nåværende IPA-kontrakter, skal kunne flyttes over på nye kontrakter som oppfyller de foreslåtte reglene.

Mange mener at innføringen av obligatorisk tjenstepensjon ikke vil dekke dagens behov for pensjonssparing, samtidig som pensjonsreformen vil føre til en reduksjon i pensjon fra folketrygden. Det har derfor blitt hevdet at det vil bli et økende behov for supplerende pensjonsspareordninger, noe som ikke er forenlig med en avvikling av skattefavorisert, individuell sparing. Innføringen av de nye kollektive pensjonsordningene vil være svært ulike av omfang, noe som også ville ha ført til sterkt varierende tilgang til skattebegunstiget pensjonssparing for den enkelte arbeidstaker, gitt at skattereglene for IPA og livrente hadde blitt permanent forandret. En slik permanent avvikling av skattefavorisert pensjonssparing ville derfor ha fjernet mye av incentivet til å spare pensjon på egen hånd.

² Trygdeavgift etter lav sats er på 3% for 2007

3 Bakgrunn for pensjonsreformen

Arbeidet med en ny pensjonsreform begynte i mars 2001 ved at Regjeringen Stoltenberg nedsatte en pensjonskommisjon, som skulle komme med forslag til endringer av pensjonssystemet. Pensjonsreformen er den viktigste velferdsreformen i Norge på mange tiår, og var nødvendig blant annet på grunn av demografiske endringer i den norske befolkningen. Det er to hovedformål med den nye reformen. Disse er å begrense utgiftsveksten i folketrygden, og å gi insentiver til økt arbeidsinnsats.

3.1 Formålet med den nye reformen

Formålet med alderspensjon fra Folketrygden er at den skal fungere som et støttesystem for å motvirke fattigdom blant de eldre i samfunnet. Det fordrer at pensjonssystemet er økonomisk bærekraftig over tid. Pensjonssystemets grunnleggende formål er å gi økonomisk og sosial trygghet, ved å sikre inntekten til personer som ikke kan forventes å forsørge seg ved eget arbeid som følge av alderdom, varig, nedsatt funksjonsevne eller tap av forsørger.

Regjeringens hovedmål med den nye reformen er at pensjonssystemet skal gi trygghet for folketrygdens framtid, ved at systemet er sosialt og økonomisk bærekraftig. Pensjonssystemet må også stimulere til økt arbeidsinnsats, og det må fortsatt sikre alle pensjonister en garantert minstepensjon. Som tidligere nevnt ville folketrygdens utgifter til alderspensjoner fram til 2050 ha blitt mer enn fordoblet som andel av BNP for fastlandsnorge, fra 6% til 15%, dersom en ny pensjonsreform ikke hadde blitt gjennomført³. Det er derfor et viktig punkt i pensjonsreformen at man, så langt det er mulig, bør forsøke å unngå at belastningen på framtidige yrkesaktive blir for stor. Det er likevel vanskelig å formulere hvor stor belastning de yrkesaktive må ha før det kan konkluderes med at belastningen er *for* stor. Problemet ligger i det å rettferdiggjøre at man som yrkesaktiv kan ende opp med å betale mye mer inn til folketrygdens pensjonsordning, enn man får igjen i form av alderspensjon. Disse momentene har bidratt til å motivere regjeringen til å innføre en pensjonsreform som inkluderer obligatorisk tjenestepensjon. Med denne forsøker myndighetene å fordele samfunnets pensjonsbelastning mer rettferdig mellom det offentlige, arbeidsgivere og arbeidstakere, slik at ikke arbeidstakerne alene må bære den forventede økningen i pensjonsutgifter.

³ St.mld nr 12 (2004-2005)

3.1.1 Sosialt og økonomisk bærekraftig system

For at innføringen av en pensjonsreform skal føre til et system som er bærekraftig både sosialt og økonomisk, er man avhengig av at de pensjonsløfter og forpliktelser som en ny pensjonsordning gir, kan innfris. Det gjelder selvfølgelig både på kort og lang sikt. Dersom en reform ikke hadde blitt gjennomført, ville de sterkt økende pensjonsutgiftene i løpet av de neste 40 årene, vanskelig latt seg innfri. Det må derfor skje en innstramning i det offentlige pensjonssystemet, enten ved at pensjonen fra folketrygden reduseres, ved at yrkesdeltakelse og den reelle pensjoneringsalderen øker, eller at innbetalingene øker.

Et sosialt aspekt ved pensjonssystemet er at det skal fungere som en form for sparing og forsikring som skal bidra til å fordele inntekt og forbruk over den enkeltes livsløp. Pensjonen skal også fungere som en type risikohåndtering som bidrar til å fordele og jevne ut inntekstmessige konsekvenser av ulik risiko for levealder, helsesvikt og uførhet.

Et annet sosialt aspekt er at pensjonssystemet bør være tillitsvekkende, gi stabilitet og være forutsigbart. Med stabilitet og forutsigbarhet menes det at pensjonssystemet bør være klart, oversiktlig og enkelt å forstå. Den enkelte må kunne få nødvendig informasjon om vilkår og rettigheter, samt oversikt over opptjent og forventet pensjonsnivå under ulike forutsetninger. Det må eksistere en gjensidig tillit mellom den som forsikrer og den som forsikres. Denne tilliten må bygges på klare vilkår, og en sikkerhet for begge parter om at forpliktelsene innfris når vilkårene er til stede. Det bør også kunne stilles høye krav til administrasjon og forvaltning av et pensjonssystem.

3.1.2 Garanti av pensjon

Et av hovedformålene til folketrygden er å sikre alle pensjonister en viss minstepensjon, uansett tidligere inntekt. I Regjeringens forslag til ny alderspensjon i folketrygden, erstattes minstepensjonens sært tillegg med en garantipensjon. Maksimal garantipensjon er på nivå med dagens minstepensjon, og utbetales til personer som ikke har opptjent noe inntekstpensjon. Dette gjøres for å motvirke fattigdom blant pensjonister, og fordi man i et velferdssystem har et visst ansvar for å ta vare på alle i samfunnet. Garantipensjonen avkortes med 80% fra første krone opptjent inntekstpensjon. Denne avkorting gjør at alle som har opparbeidet seg rett til inntekstpensjon, vil få en alderspensjon som er høyere enn minstenivået.

3.1.3 *Insentiver til økt arbeidsinnsats*

Pensjonssystemet har tidligere gitt for svake incentiver for eldre arbeidstakere til å fortsette i arbeid. Dette har ført til et økt behov for et pensjonssystem som gir større incentiver til å arbeide lenger. Et slikt system vil igjen føre til større fleksibilitet med hensyn til valg av pensjoneringstidspunkt.

Besteårsregelen, som innebærer at de 20 beste årene legges til grunn ved beregning av pensjon, og taket på antall opptjeningsår fra det tidligere pensjonssystemet, bidro til å gjøre sammenhengen mellom arbeidsinntekt og pensjon unødvendig komplisert. Det gav også store forskjeller i pensjonsutbetalingene til personer som hadde hatt samme livsinntekt, uten at det hadde noen klar fordelingsmessig begrunnelse. Figur 2 illustrerer hvilke utslag dagens opptjeningsregler i folketrygden kan ha på ulike personer, med ulike inntektsprofiler i løpet av sitt aktive arbeidsliv. I beregningene er det forutsatt at folketrygdens pensjonssystem er fullt ut innfaset med en pensjonsprosent på 42% for alle år. I figuren er inntekten gjennom yrkeslivet deflatert med en indeks for gjennomsnittlig lønnsnivå, og et konstant inntektsnivå i figuren betyr dermed at en har hatt en inntektsutvikling på linje med gjennomsnittlig lønnsvekst. I de tre første eksemplene er det sett bort fra at grunnbeløpet historisk sett ikke har fulgt lønnsutviklingen fullt ut. Disse eksemplene er ment å illustrere at personer med lange yrkeskarrierer og jevn inntekt kan komme pensjonsmessig dårligere ut, enn personer med noe kortere yrkeskarrierer og mer varierende inntekt. I eksempel 4 er det derimot lagt vekt på å illustrere konsekvensene av at opptjente pensjonsrettigheter ikke har fulgt lønnsveksten.

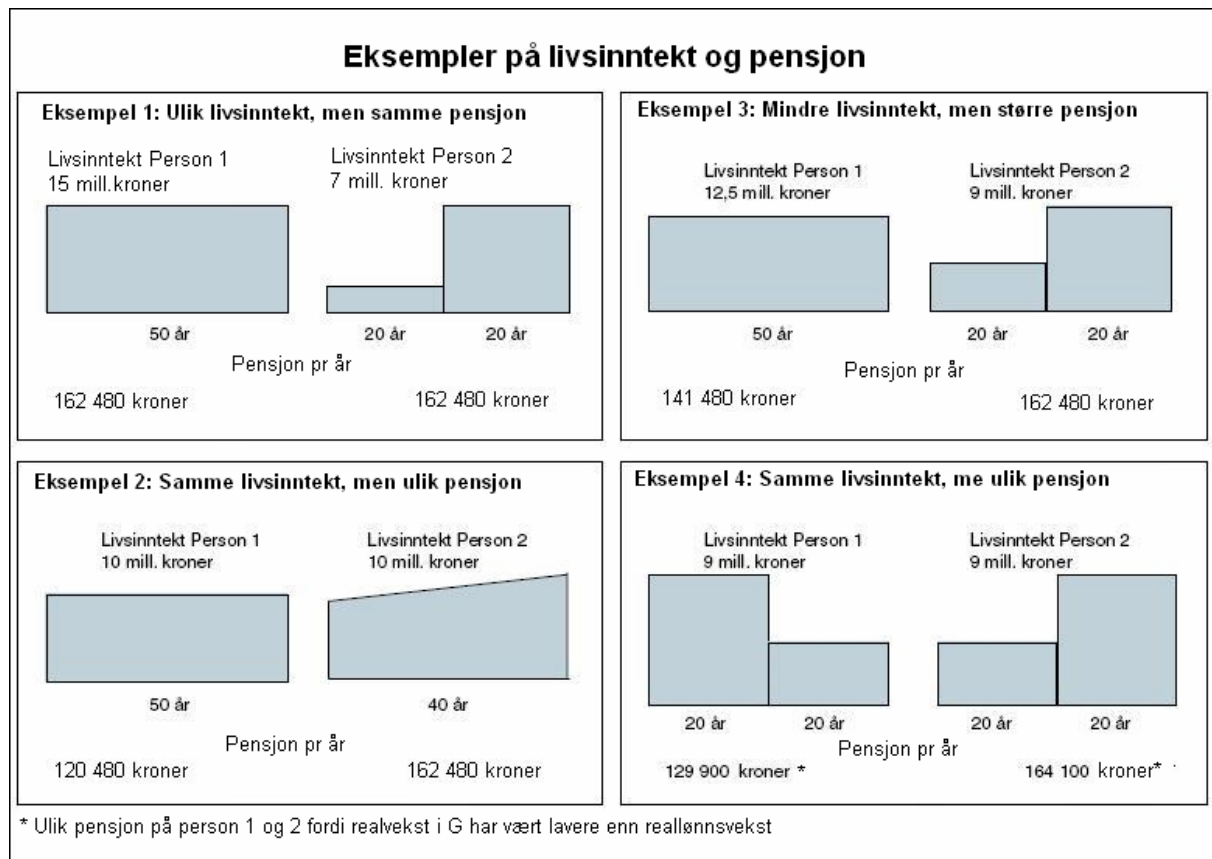
Eksempel 1 viser to personer med svært ulik livsinntekt. Begge har samme årsinntekt i de 20 beste årene, og full opptjening i folketrygden. Person 1 har jobbet fulltid i 50 år, med en inntekt på 300 000 i alle årene. Person 2 har jobbet i 40 år hvorav 20 er deltid, men med inntekt lik folketrygdens grunnbeløp, slik at opptjeningen i folketrygden ikke blir påvirket. Person 2 har hatt en inntekt på 300 000 i alle sine 20 beste år. På grunn av besteårsregelen og 40-årsregelen får begge to like stor pensjon fra folketrygden, på 162 480 kroner i året. De to personene får altså samme pensjon, selv om person 1 har hatt mer enn dobbelt så høy livsinntekt som person 2, og har betalt inn mer enn det dobbelte i folketrygdavgift.

Eksempel 2 viser to personer med samme livsinntekt på 10 mill, men mens person 1 har hatt

en pensjonsgivende inntekt på 200 000 kroner pr år i hele sin yrkeskarriere på 50 år, har person 2 jobbet i 40 år med stigende inntekt i hele perioden. Pensjonsgivende inntekt for person 2 har i gjennomsnitt vært på 300 000 kroner i de 20 beste årene. Dette fører til at person 2 får folketrygdpensjon på 162 480 kroner i året, mens person 1 kun mottar en årlig pensjon på 120 480 kroner. Person 2 får altså en pensjon som er om lag 26% større enn person 1, til tross for at de har like stor livsinntekt, og følgelig har bidratt med like mye i folketrygdavgift.

Eksempel 3 illustrerer et tilfelle der person 2 oppnår høyere pensjon enn person 1, selv om sistnevnte har betalt inn mer til pensjonssystemet enn person 2, på grunn av sin høyere livsinntekt. Dette skyldes at person 1 har hatt jevn inntekt i alle sine yrkesaktive år, mens person 2 har hatt en mer ujevn inntjening, hvor gjennomsnittet av person 2 sine 20 beste år er høyere enn den jevne inntekten til person 1. Så lenge inntekten til person 2 overstiger folketrygdens grunnbeløp i de 20 årene han jobber relativt mindre, vil det ikke påvirke hans pensjonsopptjening.

Eksempel 4 illustrerer hvordan ulik realvekst i grunnbeløp og lønn kan påvirke pensjonsutbetalingen. Realveksten i folketrygdens grunnbeløp har vært på om lag 31% fra 1967 og frem til i dag. Reallønnsveksten har derimot vært på om lag 72% i samme tidsperiode. Dette betyr at tidligere opparbeidede pensjonsrettigheter har tapt seg i verdi i forhold til lønn. Dersom man i løpet av sin yrkeskarriere veksler mellom perioder med deltids- og heltidsarbeid, vil forskjellen i pensjonsutbetalingen bli størst dersom perioden med deltidsarbeid kommer seint i yrkeskarrieren. I eksempelet er det to personer som begge har hatt pensjonsgivende inntekt på 300 000 kroner pr år i sine 20 beste år. De har begge jobbet i halv stilling i de resterende 20 årene. Forskjellen mellom de to personene er at person 1 har hatt sine beste år tidlig i yrkeskarrieren, mens person 2 har hatt dem sent i yrkeskarrieren. I eksempelet er verdien av lønn holdt fast, mens grunnbeløpet har tapt seg i verdi i forhold til lønn, tilsvarende den faktiske forskjellen mellom realvekst for lønn og grunnbeløpet fra 1967 og fram til i dag. Utfallet er at person 1 får mye høyere pensjon enn person 2, til tross for at de har samme livsinntekt, og har jobbet akkurat like mye deltid. Forskjellen skyldes ulikt sluttpoeng tall, fordi grunnbeløpet ikke har fulgt lønnsutviklingen fullt ut.



Figur 2: Utslag av dagens opptjeningsregler i folketrygden ved G= 62 892

Kilde: NOU 2004:1 Modernisert Folketrygd

Eksempelene ovenfor bekrefter at utfallet av dagens beregningsregler, og dermed også utbetalt pensjon, avhenger av hvordan livsinntekten er fordelt i løpet av yrkeskarrieren. I den nye reformen er det foreslått en "alleårsregel", hvor alle år i arbeid står til grunn ved beregning av pensjonsgivende inntekt. Dette vil skape en tydeligere sammenheng enn tidligere mellom arbeidsinntekt, innbetaling til folketrygden og utbetalt pensjon. I tillegg gir det forbedrede muligheter til å tjene opp pensjonsrettigheter, fordi all inntekt opp til et visst nivå vil få direkte innvirkning på fremtidig pensjon.

Den nye reformen ønsker også å innføre fleksibel pensjoneringsalder fra 62 år. Dette vil føre til at det skal være mulig å kombinere arbeid og pensjon fra folketrygden fra fylte 62 år, uten at pensjonen avkortes mot arbeidsinntekten. Man vil kunne tjene opp pensjonsrettigheter frem til man fyller 70 år, samtidig som denne aldersgrensen kan økes når levealderen øker. Det er også foreslått å innføre et *delingstall* for å gjøre pensjonssystemet mer robust i forhold til økende levealder. Et delingstall innebærer at dersom ett nytt pensjonistkull lever ett år lenger

enn tidligere pensjonistkull, vil de årlige ytelsene fra folketrygden bli tilsvarende lavere. Den enkelte kan derfor motvirke effekten av delingstallet ved å arbeide lenger. Tanken bak denne ordningen er at man skal gi incentiver til å arbeide lenger. Jo lengre man fortsetter i arbeid, desto høyere blir den årlig pensjonsutbetalingen, og motsatt. Hovedprinsippet er at den enkelte selv vil måtte dekke hoveddelen av kostnadene dersom han eller hun velger å gå av med tidlig pensjon, samtidig som man får tilsvarende høyere pensjon ved å arbeide lengre.

4 Lov om obligatorisk tjenestepensjon – Hva er det?

Etter at Stortinget den 26.mai 2005 vedtok at det videre arbeidet med en pensjonsreformavtale som også skulle omfatte innføringen av obligatorisk tjenestepensjon skulle iverksettes, fikk Banklovkommisjonen i oppdrag å skulle legge frem en utredning med utkast til lov om OTP, innen 1.juli 2005. I brev fra Finansdepartementet av 27.mai 2005 fikk Banklovkommisjonen videre påminnelse om at denne loven skulle omfatte visse minimumsstandarder for alle lønnsinntakere som ikke allerede hadde bedre pensjonsordninger. Dette ble ansett som spesielt viktig for den store gruppen av arbeidstakere i mindre foretak, som til da ikke ble omfattet av pensjonsordninger som gav dem alderspensjon utover ytelser fra folketrygden. Stortingsvedtaket av 26.mai fastslo blant annet at et minimumskrav til arbeidsgiver skulle være å betale et innskudd for den enkelte arbeidstaker på minst 2% av lønn utover 1G, og at lovutkastet skulle være gjeldende fra årsskiftet (2006). Videre gav Finansdepartementet flere retningslinjer og krav til innhold for Banklovkommisjonens utredning, hvor noen av de mest sentrale var:

- Alle arbeidsgivere som etter gjeldende pensjonslover hadde adgang til å opprette pensjonsordning for sine ansatte, ville ha plikt til å gjøre dette.
- Enkelhet og klarhet i foreslått pensjonsordning skulle vektlegges.
- Det skulle ikke være pliktige pensjonsytelser utover minimumskravene til alderspensjon i ordningen.
- Lovforslaget skulle ta hensyn til at ordningen for OTP skulle virke sammen med den eksisterende folketrygden.
- Det skulle utformes minstekrav for både innskuddsbaserte og ytelsesbaserte pensjonsordninger.
- Krav til utforming av hensiktsmessige kontroll- og sanksjonsordninger overfor brudd på plikten til å tilby obligatorisk tjenestepensjon.
- Forslaget skulle gi beskrivelser av tilsvarende obligatoriske ordninger i andre aktuelle land.
- Utkast til ikrafttredelses- og overgangsregler.
- Gi en redegjørelse av økonomiske og administrative konsekvenser, inkludert konsekvenser for virksomheter som til da ikke hadde tjenestepensjon.

Med disse retningslinjene utarbeidet Banklovkommisjonen sitt forslag, som ble sendt på høring 1.juli 2005, med høringsfrist 8.august. Hovedpunktene i forslaget fikk bred tilslutning i høringsrunden, og Finansdepartementet med daværende Finansminister Per-Kristian Foss i spissen, offentliggjorde i en pressekonferanse 7.oktober 2005 sitt forslag til innføring av obligatorisk tjenestepensjon, som i stor grad fulgte Banklovkommisjonens forslag. I følge Finansministeren ville forslaget "...bidra til bred utbredelse av pensjonsopptjening for arbeidstakere i tillegg til folketrygden", og loven om obligatorisk tjenestepensjon skulle tre i kraft 1.januar 2006. På bakgrunn av dette publiserte Finansdepartementet lov nummer 124: "Lov om obligatorisk tjenestepensjon" av 21.desember 2005, og i løpet av bare et drøyt halvår hadde prosessen fra enighet i Stortinget til ferdigstilling av det nye lovverket funnet sted. Det er likevel verdt å merke seg at dette nye lovverket bare utgjør en liten, men viktig del av den mer omfattende pensjonsreformen, som etter planen skal tre endelig i kraft i 2010.

4.1 Hovedtrekk i loven

Den nye loven om obligatorisk tjenestepensjon bygger på det gamle lovverket⁴. Følgelig vil juridiske bestemmelser for forhold som ikke er omtalt i den nye loven være redegjort for i det gamle lovverket.

4.1.1 Frister

Lov om obligatorisk tjenestepensjon trådte i kraft 1.januar 2006, med frist for foretak uten tjenestepensjonsordning for sine ansatte til å opprette dette i henhold til minstekravene, innen utgangen av 2006. Nystartede foretak som faller inn under lovens virkeområde har også hatt plikt til å opprette pensjonsordning i samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon innen seks måneder. Dersom denne fristen utløp i 2006, skulle fristen likevel utvides til utgangen av 2006. Enhver pensjonsordning har imidlertid hatt økonomisk virkning fra senest 1.juli 2006, med tilbakevirkende kraft på pensjonsordninger som ble opprettet etter denne datoen.

⁴ Lov 2000-03-24-16: "Foretakspensjonsloven" og Lov 2000-11-24-81: "Innskuddspensjonsloven", med endringer

4.1.2 Omfang

Siden offentlige virksomheter allerede har pensjonsordninger i tråd med lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte, gjelder den nye loven i all hovedsak foretak i privat sektor. Mer presist omfatter loven aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og alle andre enheter som har arbeidstakere i sin tjeneste, uavhengig av skatteplikt. Slike foretak må i tillegg oppfylle minst ett av tre følgende kriterier for å gå inn under loven om obligatorisk tjenstepensjon:

- i. Ha minst to personer i foretaket med arbeidstid og lønn som utgjør 75% eller mer av full stilling,
- ii. ha minst én ansatt uten eierinteresser i foretaket som har arbeidstid og lønn som utgjør minst 75% av full stilling, eller
- iii. ha personer i foretaket som hver har arbeidstid og lønn som utgjør minst 20% av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

Følgelig vil tilnærmet alle foretak som ikke har pensjonsordninger for sine ansatte dermed bli pålagt å etablere dette innen nevnte tidsfrister, og i tråd med minstekravene i loven. For foretak som allerede har en pensjonsordning vil det imidlertid være mulig å videreføre denne så fremt den oppfyller minstekravene. Dersom minstekravene ikke er oppfylt, må ordningene forbedres slik at disse tilfredsstilles. Detaljene i minstekravene for obligatorisk tjenstepensjon vil omtales senere i dette kapitlet .

4.1.3 Selvstendig næringsdrivende

Regjeringen foreslår at selvstendig næringsdrivende skal ha mulighet, men ikke plikt, til å opprette pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven. I tilfeller hvor selvstendig næringsdrivende velger å opprette en slik pensjonsordning, vil sparingen i følge lov om innskuddspensjon §2-3 ikke kunne overskride 4% av personinntekt over 1G. For at selvstendig næringsdrivende skal kunne opprette en ytelsesordning eller en innskuddsordning som er bedre enn dette, må foretaket oppfylle kravene i punkt 4.1.2.

4.1.4 Andre former for medlemskap

Arbeidstakere som har fylt 20 år, og som har arbeidstid og lønn som tilsvarer minst 20% av full stilling, skal etter loven inkluderes i en pensjonsordning, så fremt arbeidsgiver plikter å opprette dette. For sesongarbeidere gjelder det samme. Arbeidsgiver har imidlertid mulighet til å fastsette at sesongarbeidere kun har medlemskap i pensjonsordningen dersom arbeidet de siste tre årene minst utgjør 20% av full stilling for hvert av årene. Eldre arbeidstakere omfattes også av obligatorisk tjenestepensjon. Dersom et foretak har en ytelsesordning gis det likevel adgang for foretaket til å holde arbeidstakere som ved ansettelse har ti år eller mindre igjen til pensjonsalder utenfor ordningen, men disse må i denne perioden uansett sikres pensjonsopptjening som oppfyller minstekravene i en innskuddsordning. Utenlandske arbeidstakere omfattes også av den nye loven, såfremt disse er pliktige medlemmer av folketrygden. Som hovedregel er alle personer som er bosatt i Norge også pliktige medlemmer av folketrygden.

4.1.5 Arbeidstakers rettigheter

Arbeidstaker har rett til å bidra med egne tilskudd til pensjonsordningen utover innbetalingene fra arbeidsgiver, men dersom de selv skal bidra må dette fastsettes i pensjonsordningens rammebetingelser. Dette vil da gjelde alle arbeidstakerne i foretaket når det først er fastsatt. Arbeidstakers rettighet til å ha en pensjonsordning kan håndheves av domstolene. Dersom en arbeidstaker skifter jobb, og dermed slutter å være medlem i pensjonsordningen, har arbeidstaker krav på å motta et bevis fra pensjonsforvalteren på sine opparbeidede pensjonsrettigheter i pensjonsordningen, såfremt arbeidstaker har arbeidet i foretaket i minst 12 måneder. Dette beviset kalles pensjonskapitalbevis i innskuddsordninger, og fripolise i ytelsesordninger.

4.1.6 Arbeidsgivers plikter

Det er arbeidsgiver som fysisk skal foreta innbetalingene til pensjonsordningen uavhengig av om det er arbeidsgiver eller -taker som til syvende og sist bærer den økonomiske byrden. I tillegg skal foretaket betale kostnader knyttet til administrasjon og innskudds- og premiefritak. Dette omfatter også kostnader i forbindelse med arbeidstakers egne tilskudd til ordningen.

4.1.7 Pensjonsforvaltere

Pensjonsforvaltere kan tilby pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Det er imidlertid begrensninger på hvilke ordninger ulike selskaper har lov til å tilby. Pensjonsordninger etter foretakspensjonsloven kan kun tilbys av livsforsikringsselskaper og pensjonskasser, mens ordninger etter innskuddspensjonsloven kan tilbys av banker, livsforsikringsselskaper, pensjonskasser og forvaltningsselskaper for verdipapirfond.

4.1.8 Kontroll og tilsyn

Opplysninger om at pensjonsordningen oppfyller minstekravene i loven skal stå i regnskapet for regnskapspliktige foretak, og i næringsoppgaven for andre foretak. Kredittilsynet har ansvaret for å overvåke foretakenes pensjonsordninger, og skal etter loven gis innsyn i deres næringsoppgaver. Videre kan Kredittilsynet ved enkeltvedtak avgjøre om et foretak omfattes av lov om obligatorisk tjenstepensjon, og om foretaket har en pensjonsordning som tilfredsstillende minstekravene i loven. På bakgrunn av dette kan Kredittilsynet pålegge foretak å opprette pensjonsordning dersom dette ikke er gjort, og ilegge løpende mulkt dersom foretak ikke følger slike pålegg innenfor en gitt tidsfrist.

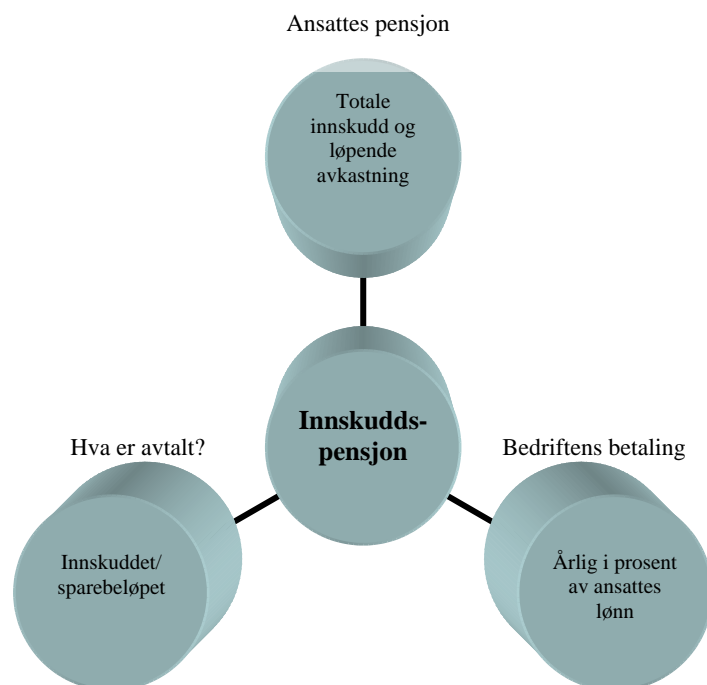
4.2 Bedriftenes valgmuligheter

Den nye loven om obligatorisk tjenstepensjon gir uttrykk for to ulike former for pensjonssparing bedriftene kan velge for sine ansatte; *innskuddspensjon* og *ytelsespensjon* (foretakspensjon). I tillegg finnes det flere ulike varianter av disse to formene. Den elementære forskjellen på innskudds- og ytelsespensjon er om det er virksomhetens innbetaling til ordningen, eller den endelige pensjonsytelsen til arbeidstaker som er avtalt på forhånd.

4.2.1 Innskuddspensjon

Den første alternative pensjonsordningen er innskuddspensjon. Denne ordningen innebærer at arbeidsgiver betaler et årlig avtalt beløp til pensjonsordningen, enten som en prosentsats av arbeidstakers årslønn eller som et fast kronebeløp. Sparebeløpene investeres i fond, og

godskrives samtidig arbeidstakers pensjonskonto. På denne måten utgjør de samlede sparebeløpene, og den løpende avkastningen på disse, det pensjonsbeløpet som kommer til utbetaling for arbeidstaker fra fylte 67 år (se for øvrig Figur 3: Innskuddspensjon).



Figur 3: Innskuddspensjon

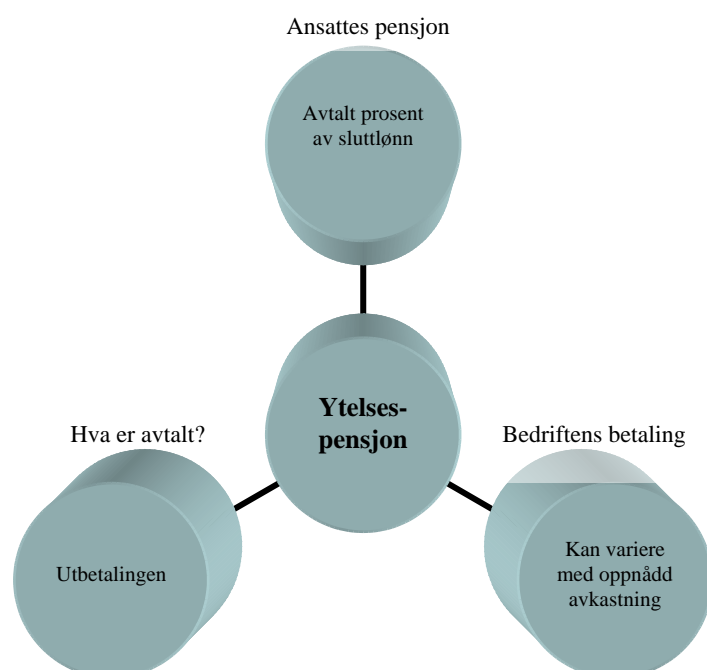
Kilde: Praktisk økonomi og finans nr 4, 2005 – "Obligatorisk tjenstepensjon fra 2006 – hva betyr det?"

De største fordelene med en innskuddsbasert ordning er at den er oversiktlig og lett å administrere. Siden den ikke innebærer andre forpliktelser enn de årlige innbetalingene, gir innskuddspensjonen også forutsigbare og stabile kostnader for arbeidsgiver. Innskuddene følger hver enkelt arbeidstaker ved at de settes inn på en individuell pensjonssparekonto, og dermed får også den ansatte et lettfattelig og konkret forhold til sin egen pensjon. Innskuddsordningen er spesielt gunstig for yngre arbeidstakere, fordi deres langsiktige innskuddsplasseringer vil kunne motta ekstra god avkastning. I tillegg vil arbeidsgivere kunne forsterke engasjementet rundt pensjonsordningen ved at de ansatte selv blir med på å bestemme hvilke fond pensjonsmidlene spares i. Innskuddsbaserte pensjonsordninger innebærer betydelig risiko for arbeidstakere, siden det hersker usikkerhet rundt avkastningen på innskuddene. Svingninger i disse betyr at det er vanskelig for arbeidstaker å forutsi hvor god pensjonen vil bli. For arbeidsgiver gir innskuddsordninger svært lite risiko, fordi det er

relativt lett å kalkulere størrelsen på innskuddene som proSENTSATS av arbeidstakers lønn.

4.2.2 Ytelsespensjon

Hovedprinsippet i en ytelsesordning er at pensjonen utgjør en forhåndsavtalt prosentandel av arbeidstakers sluttlønn, som oftest på mellom 60% og 70% av lønnen. Ytelsespensjonen skal dekke forskjellen mellom beregnet utbetaling fra folketrygden og det avtalte pensjonsbeløpet. (se Figur 4: Ytelsespensjon)



Figur 4: Ytelsespensjon

Kilde: Praktisk økonomi og finans nr 4, 2005 – ”Obligatorisk tjenstepensjon fra 2006 – hva betyr det?”

Pensjonsinnbetalingene som virksomhetene foretar i en ytelsesordning vil kunne variere underveis, avhengig av hvor god avkastningen er på de respektive foretakenes pensjonsmidler. I perioder med meravkastning vil foretakene få tilbakeført et overskudd fra sine pensjonsforvaltere. Samtidig sikres foretakene i dårlige perioder mot veldig lav avkastning, ved at pensjonsforvalterne garanterer en minimumsavkastning på pensjonsmidlene – den såkalte grunnlagsrenten. Fra og med 1.januar 2006 ble grunnlagsrenten senket til 2,75% (fra 3,00%) for nye livsforsikringskontrakter. En tilsvarende

senkning ble da ikke foretatt for ny pensjonsopptjening på allerede etablerte kollektive pensjonsordninger, som per 1.januar 2007 forblir på 3,00%. Foretakene kan motvirke disse variasjonene i premieinnbetalingene ved å avsette deler av overskuddet i de gode periodene til et premiefond, som siden kan benyttes til å finansiere fremtidige pensjonsinnbetalinger i perioder med lav avkastning. Ytellesbaserte pensjonsordninger innebærer lite risiko for arbeidstakere, siden den fremtidige pensjonsutbetalingen er avtalt på forhånd. Risikoen for svingninger i premieinnbetalingene bæres i sin helhet av arbeidsgiver, som har ansvaret for å treffe de avtalte sparemålene.

4.2.3 *Innskudd versus premie*

Siden innskudds- og ytelsesordninger har ulike egenskaper, gir dette også utslag på innbetalingsprofilene (Se Figur 5). Hele opptjeningstiden sett under ett vil imidlertid innbetalingen være omtrent på samme nivå uavhengig av pensjonsordning, gitt at man forsøker å oppnå samme pensjonsutbetaling. Den samlede innbetalingen avhenger nemlig av hvor god ordningen er, og ikke av hvilken type ordning som velges. Likevel er det spesielt tre forhold som kan påvirke størrelsen på bedriftenes pensjonsinnbetalinger: Lønnsnivået, lønnsveksten og de ansattes gjennomsnittsalder. Disse forholdene har imidlertid motsatt virkning på premiene og innskuddene i henholdsvis ytelsesordninger og innskuddsordninger (se Tabell 2).

Lønnsvekst	Ansattes snittalder	Lønnsnivå	Virkning på Premie	Virkning på Innskudd
Høy	Høy	Høyt	Høyere enn innskudd	Lavere enn premie
Lav	Lav	Lavt	Lavere enn innskudd	Høyere enn premie

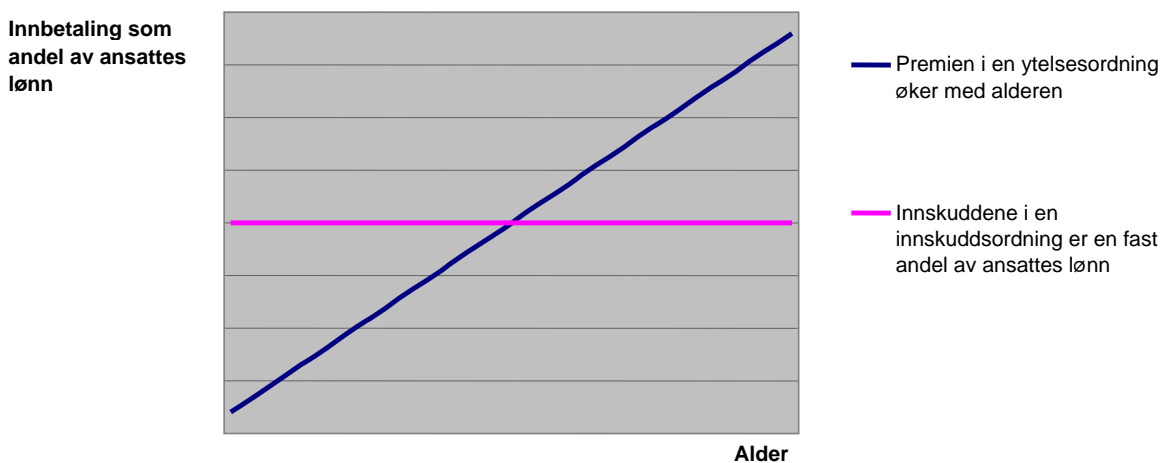
Tabell 2: Forhold i bedriften som påvirker pensjonspremiene/-innskuddene.

Kilde: Praktisk økonomi og finans nr 4, 2005 – "Obligatorisk tjenstepensjon fra 2006 – hva betyr det?"

Sett fra arbeidsgivers ståsted vil altså høy lønnsvekst, høy gjennomsnittsalder på de ansatte og høyt lønnsnivå gi høyere premie enn innskudd. Med andre ord vil det i et slikt tilfelle være rimeligere for arbeidsgiver å ha en innskuddsordning for sine ansatte enn en ytelsesordning.

Motsatt fører lav lønnsvekst, lav gjennomsnittsalder på de ansatte og lavt lønnsnivå til at premien blir lavere enn innskuddet. I dette tilfellet vil det rimeligste alternativet for arbeidsgiver være å ha en ytelsesordning.

Tradisjonelt har de aller fleste pensjonsordninger vært ytelsesordninger, men grunnet en mer forutsigbar og flatere kostnadsstruktur (se Figur 5) etableres det stadig flere innskuddsordninger. Som en konsekvens av dette har ytelsesordninger blitt kraftig forbigått av innskuddsordninger i antall nytegninger etter innføringen av loven om OTP, og det er ventet at innskuddsbasert pensjon vil bli den klart dominerende ordningen under obligatorisk tjenestepensjon.

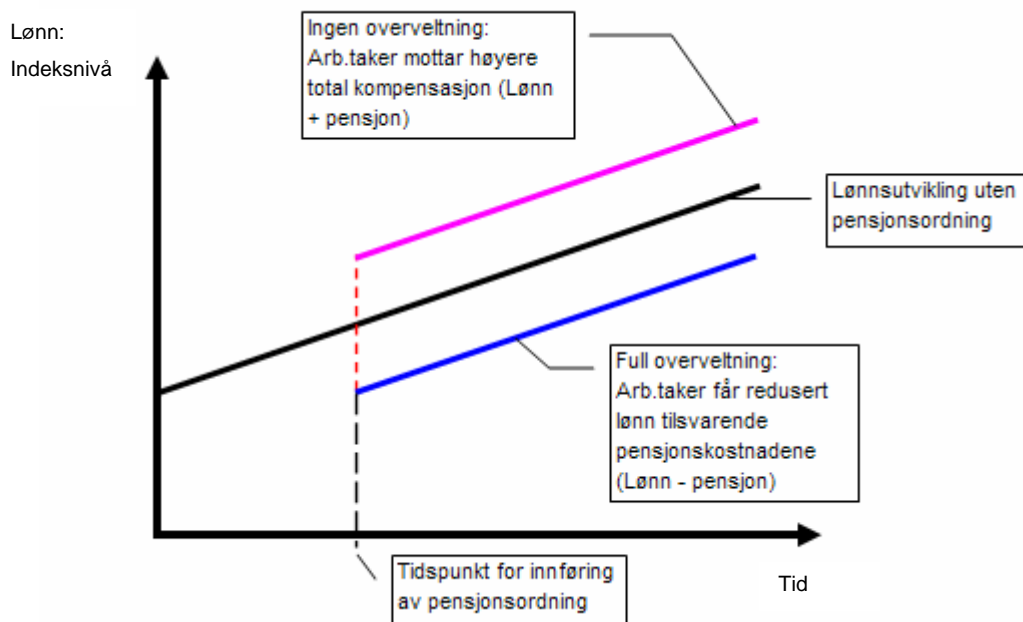


Figur 5: Innbetalingsprofil for innskudds- og ytelsesordninger.

4.2.4 Grad av overveltning

Kostnadene for arbeidsgivere og arbeidstakere ved å innføre en pensjonsordning, vil avhenge av om arbeidstakernes lønninger påvirkes av dette. Man skiller her mellom ulike grader av overveltning, hvor de to ytterpunktene er *ingen overveltning* og *full overveltning*. Full overveltning innebærer at pensjonskostnadene for foretaket kompenseres med tilsvarende reduksjon i arbeidstakernes lønn. Da vil den totale økonomiske virkningen for foretaket og de ansatte være beskjeden. Dersom innføringen av en pensjonsordning ikke påvirker arbeidstakernes lønn, vil foretaket måtte bære alle kostnadene, samtidig som de ansatte vil motta en høyere total kompensasjon for arbeidet. I slike tilfeller, hvor arbeidstakerne ikke

bærer noen av kostnadene ved pensjonsordningen, kalles det altså ingen overveltning (se Figur 6).



Figur 6: Grad av overveltning påvirker lønnsnivå

Ulike grader av overveltning vil følgelig gi ulike, men umiddelbare utslag i lønnsnivået til de ansatte. Disse utslagene illustreres som de fargede kurvene i figuren over, her eksemplifisert ved henholdsvis ingen og full overveltning. Andre grader av overveltning ville ha ført til lønnskurver mellom disse to ekstremtilfellene. Det er verdt å understreke at overveltningen skjer i det en pensjonsordning innføres, men at den ikke nødvendigvis påvirker den videre lønnsutviklingen, og dermed helningen på lønnskurven.

4.3 Minstekrav til obligatorisk tjenstepensjon

Minstekravene til OTP gjelder først og fremst alderspensjon. Uansett ordning må den omfatte alle arbeidstakere i virksomheten som oppfyller medlemsvilkårene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven. I tillegg må ordningen omfatte innskudds- eller premiefritak ved uførhet (se avsnitt 4.3.3).

4.3.1 Minstekrav til innskuddspensjon

Innskuddspensjon er regulert gjennom innskuddspensjonsloven, men i kraft av lov om obligatorisk tjenstepensjon stilles det nå nye minstekrav. Disse minstekravene gjelder for arbeidsgivers innskudd. Samlet pensjon skal minimum utbetales over 10 år fra det året arbeidstaker går av med pensjon, men arbeidstaker kan selv velge en lengre utbetalingstid dersom det er ønskelig.

Minstekravet til innskudd er 2% av arbeidstakers lønn mellom 1G og 12G. Arbeidsgiver kan likevel øke innbetalingen utover dette. I tillegg kan de ansatte selv bidra med innskudd, men dette krever at alle medlemmer av ordningen deltar på like vilkår. De ansattes bidrag til ordningen kan likevel ikke utgjøre mer enn 50% av de totale innskuddene i ordningen. Den øvre grensen for innskudd er imidlertid på 5% av lønn mellom 1G og 6G, 8% av lønn mellom 6G og 12G og 0% av lønn over 12G. Grunnen til at denne prosentsetsatsen øker med økt inntekt er at den skal kunne kompensere arbeidstaker for at alderspensjonen fra folketrygden synker relativt til inntekten når denne øker. Arbeidstakers lønnsnivå har altså motsatt virkning på henholdsvis tjenstepensjon og alderspensjon, noe som betyr at den samlede pensjonen i teorien ikke skal være forskjellig for høyt- og lavtlønnede, målt i relative termer.

Arbeidsgiver plikter, som nevnt i avsnitt 4.1.6, å dekke administrasjonskostnadene ved pensjonsordningen. Dersom arbeidstaker har investeringsvalg i ordningen kan kostnader knyttet til porteføljeendringer imidlertid dekkes av den ansatte. Bedriftens administrasjonskostnader og innbetaling av innskudd og/eller premie er fradragsberettiget.

4.3.2 Minstekrav til ytelsespensjon

Regulering av ytelsespensjon skjer gjennom foretakspensjonsloven. Ytelsesbaserte pensjonsordninger var det enerådende alternativet for bedriftsbetalt pensjonssparing frem til 2001, da innskuddspensjon ble skattemessig likestilt med ytelsespensjon. I ytelsesordninger er det ikke innskuddet som fastsettes, men størrelsen på pensjonsytelsen som kommer til utbetaling. Alderspensjonen i ytelsesordningen skal etter loven være minst like god som det en innskuddsordning basert på minstekravene antas å være. Imidlertid kan ytelsen fra en slik ordning, kombinert med beregnet ytelse fra folketrygden, maksimalt utgjøre 100% av lønn inntil 6G, 70% av lønn mellom 6G og 12G og 0% av lønn ut over 12G.

4.3.3 Innskudds- og premiefritak ved uførhet

Det er vedtatt at innskuddspensjonsordninger skal omfatte innskuddsfritak dersom arbeidstaker blir ufør. Som følge av dette vedtaket må arbeidsgiver tegne innskuddsfritak tilsvarende minstekravet for innskuddsordninger. Dette innebærer at pensjonsforvalteren blir ansvarlig for å betale fremtidige innskudd for arbeidstaker som blir ufør, i samsvar med uføregraden.

Tilsvarende vedtak gjelder for virksomheter med ytelsesbasert foretakspensjon. Den eneste forskjellen er at det i dette tilfellet kalles premiefritak, og at arbeidsgiver må tegne premiefritak for premie lik minstekravet for ytelsesordninger. På denne måten sikres arbeidstakere som blir uføre fortsatt opptjening av alderspensjon, uavhengig om de omfattes av innskuddsbasert eller ytelsesbasert pensjonsordning. Både innskuddsfritak og premiefritak skal slå inn fra en uføregrad på 20%.

Mange forveksler ordningen om innskudds- og premiefritak ved uførhet med uførepensjon eller uføreforsikring. Dette kan føre til en falsk trygghet for arbeidstakere som tror at de gjennom pensjonsordningen er sikret kompensasjon for tapt arbeidsinntekt ved uførhet. Det er derfor viktig for arbeidstakere å gå til anskaffelse av en uføreforsikring. Ved uførhet vil altså pensjonsordningen kun sørge for å sikre alderdommen, mens en uføreforsikring (og/eller uførepensjon) må til for å sikre den personlige økonomien frem til pensjonsalder.

5 Konsekvenser av Obligatorisk tjenstepensjon

Innføringen av OTP innvirker på mange parter i arbeidslivet. Innføringen vil først og fremst påvirke arbeidsgiverne gjennom administrasjon av pensjonsinnbetalingene, arbeidstakernes fremtidige pensjon og forvalternes potensielle inntjening. I tillegg vil Kredittilsynet få rollen som et mer overvåkende organ.

5.1 Konsekvenser for arbeidsgiver

Arbeidsgiver plikter å utforme en pensjonsordning for sine ansatte, i tråd med lov om obligatorisk tjenstepensjon. Konsekvensene for foretak med pensjonsordninger som allerede tilfredsstilte minstekravene i lov om obligatorisk tjenstepensjon, har vært relativt beskjedne. I Banklovkommisjonens utredning slås det fast at flertallet av allerede eksisterende ordninger oppfyller minstekravene, både i ytelsesbaserte foretaksordninger og innskuddsbaserte pensjonsordninger. Eksisterende ordninger som ikke oppfylte minstekravet har måttet tilpasse seg i samsvar med ny lov, og da spesielt med hensyn til størrelsen på innskudd/ytelse og pliktig innskudds- og premiefritak ved uførhet. For bedrifter som ikke hadde noen pensjonsordning i sitt foretak, har innføringen av obligatorisk tjenstepensjon fått både økonomiske og administrative konsekvenser.

Hvor store de økonomiske konsekvensene har blitt for foretakene, avhenger av antall ansatte, lønnsnivå, snittalder og lønnsvekst i bedriften. Konsekvensene avhenger også av valg av forvalter og pensjonsfond. Ifølge lov om obligatorisk tjenstepensjon, plikter arbeidsgiver å dekke kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen, jf §4, 2.ledd. Dette gjelder administrasjonskostnader som følger av minimumsinnskuddet på 2% av lønn mellom 1G og 12G. Hvorvidt foretak med innskuddsordninger som går utover minimumskravet på 2% skal dekke administrasjonskostnadene knyttet til disse ekstrainnskuddene, er fortsatt uklart. Administrasjonskostnadene vil i utgangspunktet omfatte alle de kostnader som påløper ved forvaltningen. Dette gjelder både kostnader som påløper ved pensjonsinnretningens egen administrasjon, og ved bruk av ekstern forvalter. Dersom pensjonsordningen er opprettet med individuelt investeringsvalg for arbeidstaker, vil det kunne oppstå kostnader i forbindelse med omplassering av midler. Disse kostnadene skal dekkes av arbeidstaker selv.

Skattereglene for pensjonsordninger i arbeidsforhold innebærer en skattemessig favorisering. Innbetalinger til pensjonsordninger er fradragsberettiget, og det er også fritak for løpende beskatning av avkastningen og formuen. Beregninger av den samlede skattemessige favoriseringen (endringer i skatteutgiften) tar hensyn til fordelene i innskuddsperioden, og den økte beskatning som skjer når disse midlene utbetales. Innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil dermed føre til en skattereduksjon for foretak. Arbeidstakerne vil måtte betale skatt av utbetalingene fra pensjonsordningen når den tid kommer. Pensjonsutbetalingen vil bli beskattet som pensjonsinntekt, med tilhørende skattesatser.

Dersom foretaket har bestemt seg for innskuddspensjonsordning, står foretaket overfor flere valgalternativ når det gjelder hvordan pensjonsordningen skal forvaltes og administreres. Bedriftene kan velge mellom kollektiv ordning med felles forvaltning, kollektiv ordning der bedriften gjør investeringsvalget eller individuell ordning der hver arbeidstaker foretar investeringsvalg. Det siste alternativet vil bli omtalt senere under avsnittet om konsekvenser for arbeidstaker. Dersom kollektiv ordning med felles forvaltning velges, betaler bedriften inn premien på minimum 2% av lønn, og det er pensjonsleverandøren som bestemmer hvordan pengene skal forvaltes. I denne ordningen finnes det en nullgaranti for de ansatte, som sikrer at de vil få en pensjonsutbetaling som minst tilsvarende innskuddene som er skutt inn i ordningen. Det kan også tilbys en årlig avkastning utover nullgarantien mot en tilleggspremie. Dersom bedriften velger kollektiv ordning der bedriften gjør investeringsvalget, betaler bedriften inn premie, og de bestemmer også hvilken risikoprofil pensjonsleverandøren skal investere etter. I denne ordningen er de ansatte ikke sikret noen som helst pensjonsutbetaling. Størrelsen på pensjonen avhenger av avkastningen på investeringene. Hos enkelte tilbydere kan man sikre seg en viss avkastningsgaranti mot å betale en tilleggspremie.

Hvilket av de tre alternativene som velges bør etter vår mening avgjøres i felleskap i bedriften, og ikke kun av ledelsen eller andre som skal administrere pensjonsinnbetalingene. Dette bør diskuteres internt i bedriften fordi det er en avgjørelse som omfatter alle ansatte, og som det er viktig at arbeidstakerne får mulighet til å ytre sin mening om. Hvordan fremtidig pensjon skal forvaltes og administreres kan være av stor betydning for de ansatte. For å være sikret at pensjonsordningen skal bli forvaltet på den rette måten, er man i følge § 2-6 i lov om innskuddspensjon, pålagt å opprette en styringsgruppe dersom tjenstepensjonsordningen omfatter minst 15 medlemmer. Dersom bedriften benytter seg av pensjonsordning med

kollektivt investeringsvalg, plikter man å opprette en styringsgruppe selv med færre enn 15 medlemmer i pensjonsordningen. Styringsgruppen skal bestå av minst tre personer, og minst én av disse skal velges av og blant medlemmene i pensjonsordningen. Formålet med styringsgruppen er blant annet å sikre at medlemmene tas med på råd i saker som angår pensjonsordningen. Styringsgruppen skal også ivareta medlemmenes informasjonsbehov. Regelverket for pensjonsordningen skal behandles av styringsgruppen før det vedtas eller endres. Styringsgruppen har ingen reell beslutningsmyndighet, men vil fungere som et rådgivende organ for foretaket. Årsaken til at det ikke er lovpålagt å ha styringsgruppe i pensjonsordninger med mindre enn 15 medlemmer, er at arbeidstakere i mindre foretak enklere kan ta opp pensjonsspørsmål direkte med foretakets ledelse.

Arbeidsgiver er pliktet til å gi nødvendig informasjon om sine ansatte til valgt pensjonsforvalter. Slik informasjon omfatter i hovedsak alle ansattes navn, personnummer, årslønn, stillingsbrøk og informasjon om ansettelsesdato. Det er også arbeidsgivers ansvar å oppdatere informasjonen dersom ansatte slutter, bytter stilling, går ut i permisjon eller lignende. Denne informasjonen er nødvendig for at forvalterne skal kunne holde en oversikt over de ansattes pensjonssparing.

Selvstendig næringsdrivende uten ansatte omfattes ikke av Lov om obligatorisk tjenestepensjon, men Stortinget åpnet 12.mai 2006 for at enkeltpersonforetak eller selskap hvor kun eier utfører arbeid av et visst omfang, på frivillig basis kan opprette en innskuddsordning. Selvstendig næringsdrivende får derfor adgang til den samme skattefordelingen som foretakene som omfattes av lov om obligatorisk tjenestepensjon. Hele innskuddsbeløpet kan trekkes fra personinntekten til den næringsdrivende. Så lenge midlene står i ordningen er de fritatt for formuesskatt og skatt på avkastning. Utbetalingene fra ordningen skattlegges som pensjonsinntekt. Dersom den nye loven hadde krevd at selvstendig næringsdrivende hadde obligatorisk tjenestepensjonen, ville dette ført til at midler hadde blitt trukket ut av næringsvirksomheten og over i institusjonalisert sparing. Over tid ville de næringsdrivende da ha bygget opp en stor pensjonsformue i en pensjonsinnretning, men fått svekket egenkapitalen og handlefriheten i næringsvirksomheten tilsvarende. Selvstendig næringsdrivende har altså ikke en plikt til å innføre obligatorisk tjenestepensjon, men de har en adgang om de ønsker det. Forutsetningen for at selvstendig næringsdrivende skal kunne opprette en innskuddsordning, er at eieren har en arbeidstid og lønn i foretaket

som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling. I følge Lov om innskuddspensjon kan selvstendig næringsdrivende spare et årlig innskudd på opp til 4% av samlet, beregnet personinntekt eller lønn mellom 1G og 12G, med de samme skattemessige fordeler som andre bedrifter.

Flere foretak eller interesseorganisasjoner har mulighet til å gå sammen om å etablere en innkjøpsordning for tjenstepensjon. Hensikten med et slikt innkjøpssamarbeid er å øke forhandlingsstyrken i forhold til pensjonsforvalterne, og oppnå lavere kostnader. Hvert enkelt foretak vil fortsatt beholde styringsretten med foretakets pensjonsordning, selv om foretaket overlater til en interesseorganisasjon å inngå avtale med en pensjonsforvalter på sine vegne. Hvert enkelt foretak bestemmer selv ytelses- eller innskuddsnivå, hvilken investeringsrisiko ordningen skal ha og om ordningen skal omfatte uføre- eller etterlattepensjon. I tillegg er hvert enkelt foretak ansvarlig overfor arbeidstakerne og forvalteren for innbetaling av tilskudd til ordningen. Denne type samarbeid vil derfor være mest aktuelt for små foretak, som alene ville fått relativt høye administrasjonskostnader knyttet til innføringen av obligatorisk tjenstepensjon.

Arbeidsgiver har et ansvar for å formidle informasjon angående obligatorisk tjenstepensjon til sine arbeidstakere. Foretaket er forpliktet til å gi en skriftlig oversikt over regelverket for pensjonsordningen, jf Foretakspensjonsloven §2-8. Hensikten med denne informasjonsplikten er at det skal gi arbeidstakerne et godt bilde av deres rettigheter, samt premiene eller innskuddene, og hvilken alderspensjon disse kan ventes å gi. Tilsvarende gjelder opplysninger om forsikring som vil gi uføreytelser eller ytelser til etterlatte. Dersom det vil oppstå endringer av betydning i de ansattes pensjonsordning, er foretaket også pliktet å gi arbeidstaker skriftlig opplysning om disse endringene.

Nyere statistikk viser at de fleste bedrifter som etablerer obligatorisk tjenstepensjon velger innskuddsbasert ordning (Leif Osland, FNH). Det viser seg også at mange bedrifter som tidligere har hatt ytelsesbaserte ordninger, nå velger å gå over til innskuddsbaserte ordninger. Mye av årsaken til at mange bedrifter velger innskuddsbaserte ordninger fremfor ytelsesbaserte ordninger, er at ved en innskuddsordning er risikoen overført til arbeidstakerne. I tillegg er denne typen ordninger lett å administrere for arbeidsgiver, og gir stabile og forutsigbare kostnader. En innskuddsordning er som oftest også billigere for arbeidsgiver. De

økonomiske konsekvensene vil være mindre ved en innskuddsordning enn ved en ytelsesordning. Mye av dette har sammenheng med forutsigbarheten i kostnadene ved en innskuddsordning fremfor en ytelsesordning.

5.2 Konsekvenser for arbeidstaker

Arbeidstakere som tidligere ikke har vært sikret alderspensjon utover folketrygdens bidrag, vil gjennom innføringen av obligatorisk tjenstepensjon bli sikret en større alderspensjon. Dette utgjorde nettopp en del av hovedformålet med å innføre en lovpålagt obligatorisk tjenstepensjon.

Ved innføring av obligatorisk tjenstepensjon vil arbeidstakere måtte regne med at utbetalt lønn vil bli reflektert av at en andel av lønnen settes av til egen pensjon, men på sikt vil samlet lønnskompensasjon ikke lenger avhenge av størrelsen på denne andelen. Årets lønnsoppgjør (2007) vil nok til dels være påvirket av at en viss andel av lønnsøkningen vil gå til betaling av egen pensjon. Den eneste "kostnaden" for arbeidstakeren vil være i form av innskuddet ved innskuddspensjon eller premieinnbetalingen ved ytelsespensjon.

Dersom foretaket velger innskuddsordning med individuelt investeringsvalg, er det bedriften som betaler innskuddet, mens det er den ansatte som velger risikoprofil. Her sitter altså arbeidstaker med all risiko. Den ansatte vil kunne nyte godt av god avkastning (høyere pensjon), men må også som hovedregel bære eventuelle tap ved lav avkastning (lavere pensjon). Pensjonsleverandørene er ikke pålagt å tilby noen nullgaranti ved denne ordningen. Den ansatte kan hos enkelte forvaltere kjøpe avkastningsgaranti mot en tilleggspremie. Hvilke investeringsvalg arbeidstakere har å velge imellom kommer an på bedriftens valg av pensjonsforvalter. Generelt kan man si at ved valg av risikoprofil vil det for enkeltpersoner lønne seg å velge en portefølje med relativt høy aksjeandel ved ung alder, og en fallende aksjeandel når man blir eldre. Grunnen til dette er at man som ung ikke har så mye å tape på å være litt risikoeksponert. For det første er det relativt lenge til man skal gå av med pensjon, og for det andre er det ikke avsatt så mye midler at det er mye å tape dersom avkastningen skulle bli negativ i perioder. Når man nærmer seg pensjonsalder, vil en høyrisikoportefølje kunne føre til at man kan tape mye av sine avsatte midler ved negativ avkastning i markedet.

Generelt vil innføringen av obligatorisk tjenstepensjon gi en større sikkerhet med tanke på utbetalt pensjon som pensjonist for arbeidstaker. Men det er ulik risiko knyttet til hvilke valg foretakene tar på vegne av sine ansatte. Etter samtale med Arild Lauritsen fra Nordea Liv, fikk vi vite at det er mange bedrifter som velger individuelt investeringsvalg for sine ansatte. Men selv om de velger dette, er det ledelsen i bedriftene som bestemmer hvilke fond de ansatte skal kunne velge imellom. Mange bedrifter velger de billigste fondene (forvaltningsmessig) for å holde kostnadene knyttet til obligatorisk tjenstepensjon nede. Disse fondene viser seg også ofte å være de med dårligst avkastning. De ansatte tror at de velger sin egen risiko og avkastningsmulighet, mens det i realiteten er bedriften som har tatt valgene for dem. Arbeidsgivernes innskrenking av valgmuligheter fører derfor til at mange ansatte kun har valget mellom ”dårligere” alternativer. På lang sikt kan dette føre til at de ansatte sparer i fond med relativt dårlig avkastning i hele sin arbeidsperiode, og dette kan igjen gi store utslag på deres fremtidige pensjonsutbetalinger. På denne måten er det vanskelig å avgjøre hvorvidt dette gir større sikkerhet eller mer risiko for de ansatte.

5.3 Konsekvenser for pensjonstilbyderne

I henhold til innskuddspensjonsloven kan en pensjonsordning opprettes ved avtale med en bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltnings-selskap for verdipapirfond, jf Innskuddspensjonsloven §2-2. Pensjonstilbydere må med andre ord ha konsesjon som livselskap eller pensjonskasse. Også andre typer virksomheter vil kunne være aktuelle dersom de etter tilsynsmyndighetenes vurdering innehar tilsvarende kompetanse og kvalifikasjoner.

Markedet for obligatorisk tjenstepensjon er stort fordi det omfatter de fleste bedrifter i privat sektor. Konkurransen for å kapre kunder har derfor vært relativt hard, og har ført til at prisene har blitt forholdsvis lavere enn ved andre spare- og forsikringsprodukter. De fleste tilbydere av obligatorisk tjenstepensjon mener de ikke kommer til å profitere på disse ordningene før om et par år. Storebrand har gått så langt som å si at de ikke regner med å få noe overskudd i dette markedet før 2012. Andre tilbydere har vært mer optimistiske, og hevder at de kommer til å gå med overskudd i løpet av 2008.

5.4 Konsekvenser for myndighetene

Det er Kredittilsynet som fører tilsyn med pensjonsordningene (pensjonsordninger som tidligere var opprettet i henhold til foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven), og innføringen av obligatorisk tjenstepensjon vil føre til en betydelig økning i antall pensjonsordninger underlagt Kredittilsynets overvåkning. Dette vil innebære en viss økning i arbeidsvolum og bruk av ressurser for Kredittilsynet. Det vil også være deres ansvar å følge opp foretak på hvordan de har innført obligatorisk tjenstepensjon. Dersom et foretak ikke oppfyller plikten til å ha pensjonsordning i samsvar med minstekravene, kan Kredittilsynet kreve at dette blir gjort innen en viss frist. Dersom denne fristen ikke blir overholdt, kan Kredittilsynet bestemme at foretaket skal betale en løpende mulkt til forholdet er rettet, jf Lov om obligatorisk tjenstepensjon §8.

6 Tilbydere av OTP

I denne delen av oppgaven vil vi presentere de største tilbyderne i markedet for obligatorisk tjenstepensjon, som til sammen har mer enn 95% markedsandel (pr 31.12.2006). Vi presenterer tilbyderne og deres OTP-produkter i rekkefølge, hvor de med høyest markedsandel blir presentert først. Vi nevner markedsandel målt i antall medlemmer totalt, det vil si størrelsen på kundemassen, og ikke antall ordninger som er tegnet hos de ulike tilbyderne. Presentasjonen blir gjort for å gi en oversikt over hva som tilbys i markedet, og for å få frem forskjeller og likheter mellom tilbyderne når det gjelder muligheter for sikring av innskudd, individuelt investeringsvalg, porteføljesammensetning, avkastning på de ulike porteføljene og kostnader knyttet til de ulike produktene. Informasjonen som kommer frem i denne delen av oppgaven vil vi senere bruke for å analysere og estimere hva man som ansatt kan forvente seg i samlet pensjon. Med samlet pensjon mener vi da alderspensjon fra folketrygden og obligatorisk tjenstepensjon.

6.1 Vital Forsikring

Vital Forsikring er den tilbyderen av pensjonsprodukter som har størst markedsandel i markedet for obligatorisk tjenstepensjon, med en markedsandel på 32,37% pr 31.12.2006.

Vital tilbyr obligatorisk tjenstepensjon som en innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg. Vital har satt sammen tre investeringsprofiler, med og uten sikring, som de ansatte kan velge imellom. Dersom man velger en investeringsprofil med sikring, sikres man, mot et tillegg i prisen, en pensjonsutbetaling som minst tilsvarer innskuddene som er skutt inn i ordningen. Standardprofilene med og uten innskuddssikring er, med unntak av prisen, ellers helt like med hensyn til sammensetning. Aksje- og renteporteføljene i Vitals profiler blir forvaltet av DnBNOR Kapitalforvaltning. Vitals tre investeringsprofiler heter *Vital 30*, *Vital 50* og *Vital 80*, hvor tallet referer til aksjeandelen i hver portefølje. Det vil si at i investeringsporteføljen *Vital 30* er aksjeandelen på 30%, mens den i *Vital 80* er på 80%. Investeringene innenfor hver profil er fordelt på ulike aktivaklasser, markeder og regioner. Hver profil har fem underliggende investeringsporteføljer; norske aksjer, utenlandske aksjer, norske obligasjoner, utenlandske obligasjoner og pengemarked. I Tabell 3 kan man se de ulike profilers sammensetning.

Underliggende porteføljer	Vital 30	Vital 50	Vital 80
Norske aksjer	7,5%	12,5%	20%
Utenlandske aksjer	22,5%	37,5%	60%
Norske obligasjoner	37,5%	30%	15%
Utenlandske obligasjoner	12,5%	10%	5%
Pengemarked	20%	10%	0%

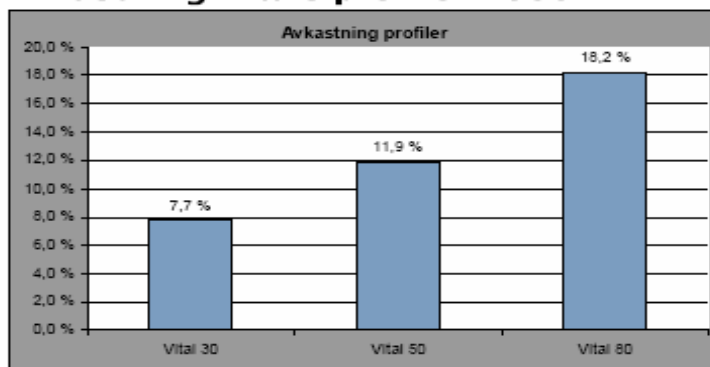
Tabell 3: Vitals ulike profilsammensetninger

Kilde: www.vital.no

Ved å tilby investeringsprofiler med ulik aksjeandel, kan hver enkelt ansatt selv tilpasse sin sparing etter eget ønske. En profil med høy aksjeandel gir høyere forventet avkastning, men er samtidig utsatt for større svingninger i markedet enn en profil med lav aksjeandel. Risikoen for tap øker med størrelsen på aksjeandelen. Vital anbefaler at man velger høy til middels høy aksjeandel dersom man har relativt lang tid igjen til pensjonsalder. Har man kort tid igjen til pensjonsalder, er det tryggere å beskytte innskuddene mot svingninger i markedet ved å velge en profil med lav aksjeandel. De siste 10 årene frem mot pensjonsalder trappes aksjeandelen ned til 10% i alle investeringsprofiler, og forblir på 10% igjennom hele utbetalingsperioden. Dette gjøres for å redusere risikoen for store verdiendringer i pensjonskapitalen rett før og under pensjonsalder.

I 2006 gav alle Vitals profiler relativt høy avkastning. Som Figur 7 viser, hadde *Vital 30* en avkastning på 7,7%, *Vital 50* en avkastning på 11,9% og *Vital 80* 18,2% i avkastning. Den høye avkastningen skyldes først og fremst gode aksjemarkeder og solid meravkastning.

Avkastning Vitals profiler 2006



Figur 7: Avkastning på Vitals profiler 2006

Avkastningen til de ulike profilene kan forklares ut fra avkastningen i de ulike aktivaklassene som hver profil inneholder. Figur 8 viser hvilken avkastning de ulike aktivaklassene hadde i 2006. Som man ser i Figur 8 har spesielt norske og internasjonale aksjer hatt høy avkastning, på henholdsvis 36,6% og 17,8%. Avkastningen i obligasjonsporteføljene var relativt beskjeden, både for norske og utenlandske obligasjoner, med en avkastning på henholdsvis 0,8% og 0,7% i 2006. Noe av forklaringen på den lave avkastningen kan skyldes en renteøkning som gav kurstap i disse porteføljene. Pengemarkedsporteføljen gav en avkastning i tråd med den risikofrie renten i Norge, og endte opp med en avkastning på 2,9% i 2006.



Figur 8: Avkastning aktivaklasser 2006

Tabell 4 viser hvordan fordelingen var på de 6 ulike profilene, *Vital 30*, *50* og *80*, med og uten sikring, pr 31.12 2006. Man kan se at 41% av Vitals kunder har sikring, og disse er fordelt med henholdsvis 1,5% på *Vital 30*, 39% på *Vital 50* og 0,5% på *Vital 80*. Det er da 51% av kundene som ikke har sikring, og disse er fordelt med 7% på *Vital 30*, 52% på *Vital 50* og 0% på *Vital 80*. Ut i fra tabellen kan man lese at alle de som har *Vital 80* har valgt investeringsprofil med sikring, 42,86% av de som har *Vital 50* har sikret seg, mens kun 17,65% av de som har *Vital 30* har valgt å sikre seg. Dette har sin naturlige forklaring i at investeringsporteføljene med høyere aksjeandel er mer risikofylte, og at sannsynligheten for tap derfor er større.

	Vital 30	Vital 50	Vital 80	Totalt
Med sikring	1,50 %	39,00 %	0,50 %	41,00 %
Uten sikring	7,00 %	52,00 %	0,00 %	59,00 %
Totalt	8,50 %	91,00 %	0,50 %	100,00 %
Andel med sikring	17,65 %	42,86 %	100,00 %	41,00 %
Andel uten sikring	82,35 %	57,14 %	0,00 %	59,00 %
Totalt	8,50 %	91,00 %	0,50 %	100,00 %

Tabell 4: Fordelingen av Vitals ulike profiler

Det er bedriften og ikke arbeidstakerne som må betale kostnadene knyttet til forvaltning og administrasjon av pensjonskapitalen. Vital har to kostnadskomponenter i OTP-produktene sine: Den første er en stykkkostnad per medlem i ordningen. Denne er på 0,05% av G, noe som med dagens grunnbeløp tilsvarer omtrent 33 kroner per person. Den andre komponenten er knyttet til de ulike investeringsprofilene, og er avhengig av investert kapital. Denne kapitalforvaltningskostnaden avhenger av sammensetningen av aksjer og obligasjoner/pengemarked. Kapital som er plassert i aksjer koster 1% av kapitalen som er investert. Kapital som er investert i obligasjoner og pengemarked koster 0,35% av kapitalen. I Tabell 5 finner man en oversikt over hvor mye hver av Vitals investeringsprofiler gir av kostnader til kapitalforvaltning, med og uten sikring. Dersom man velger innskuddssikring må man ut med et risikotillegg på 0,35% av aksjekapitalen. Kapitalforvaltningskostnadene for bedriften vil derfor kunne variere mellom 0,545% av kapitalen dersom man velger *Vital 30* uten sikring, og 1,150% av kapitalen dersom man velger *Vital 80* med sikring.

	Vital 30	Vital 50	Vital 80
Aksjer (1% av andel)	0,300 %	0,500 %	0,800 %
Obligasjoner (0,35 % av andel)	0,175 %	0,140 %	0,070 %
Pengemarked (0,35 % av andel)	0,070 %	0,035 %	0,000 %
Kapitalforvaltningskostnad u/ sikring	0,545 %	0,675 %	0,870 %
Innskuddssikring (0,35% av aksjeandel)	0,105 %	0,175 %	0,280 %
Kapitalforvaltningskostnad m/ sikring	0,650 %	0,850 %	1,150 %

Tabell 5: Kapitalforvaltningskostnader i Vital. (Kilde: Vital ansatt)

Pr 31.12.2006 var det kun 115 av 15 767 pensjonsordninger i Vital som hadde valgt å ha *Vital 50* som høyeste aksjeandel i investeringsrommet de har satt for sine ansatte. Dette betyr at disse bedriftene begrenser valgmulighetene for sine ansatte til kun å omfatte valg mellom *Vital 30* og *Vital 50*. Vital oppgir at denne type begrensning av investeringsmuligheter enten

kan skyldes at bedriftene ikke ønsker at de ansatte skal kunne velge *Vital 80* på grunn av større risiko, eller at bedriftene ikke ønsker å inkludere *Vital 80* på grunn av høyere kostnader for bedriften.

Oversikt pensjonsordninger: Vital Forsikring						
	Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	200 000	Markedsandel ¹⁾	32,37 %
Tilbud fra forvalter	Ytelsesordninger	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-	Markedsandel ¹⁾	-
	Investeringsvalg	Ja, utelukkende	Antall medlemmer ¹⁾	200 000		
	Innskuddssikring	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	82 000		
Type forvaltning	Uten sikring			Med sikring		
Investeringsprofil	Vital 30	Vital 50	Vital 80	Vital 30	Vital 50	Vital 80
Sammensetning	30% Aksjefond 70% Rentefond	50% Aksjefond 50% Rentefond	80% Aksjefond 20% Rentefond	30% Aksjefond 70% Rentefond	50% Aksjefond 50% Rentefond	80% Aksjefond 20% Rentefond
Avkastning 2006 ²⁾	7,70 %	11,90 %	18,20 %	7,70 %	11,90 %	18,20 %
Andel ⁴⁾	7,00 %	52,00 %	0,00 %	1,50 %	39,00 %	0,50 %
Årlige satser	Uten sikring			Med sikring		
Forvaltningskostnader for kapital i aksjer	0,300 %	0,500 %	0,800 %	0,300 %	0,500 %	0,800 %
for kapital i obligasjoner m/sikring	0,245 %	0,175 %	0,070 %	0,245 %	0,175 %	0,070 %
Forvaltningskostnader tot.	0,545 %	0,675 %	0,870 %	0,650 %	0,650 %	1,150 %
Avtalegebyr	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Ansattgebyr	0,05% av G	0,05% av G	0,05% av G	0,05% av G	0,05% av G	0,05% av G
Innskuddsgebyr	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei
Gj.snittlig aksjeandel ut/sikring	47,63 %					
Gj.snittlig aksjeandel m/sikring	49,63 %					
Gj.snittlig avkastning ut/sikring	11,40 %					
Gj.snittlig avkastning m/sikring	11,82 %					

¹⁾Gjelder pr 31.12.2006²⁾Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over⁴⁾Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil deit på antall medlemmer totalt

6.2 Storebrand

Storebrand er den nest største aktøren i markedet for obligatorisk tjenestepensjon, og hadde per 31.12.2006 en markedsandel på 25,18%.

Storebrand tilbyr obligatorisk tjenestepensjon både som ytelsespensjon og innskuddspensjon. Ifølge Storebrand er det imidlertid svært få, om noen, bedrifter som har valgt nytegning av ytelsespensjonsordninger hos dem i forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon. Derfor har langt på vei de fleste OTP-kundene til Storebrand tegnet en innskuddsordning som inkluderer fondvalg. De ansatte kan da velge mellom tre ulike porteføljer: Forsiktig, Balansert og Offensiv. Disse porteføljene har ulik aksjeandel (henholdsvis på 20%, 50% og 80%), og som navnene tilsier, har de ulik risikoeksponering. Tabell 6 viser hvordan de ulike porteføljene er satt sammen av aksjer, obligasjoner og pengemarked. Fordi Storebrand bare tilbyr produkter med individuelt investeringsvalg, står de ansatte i bedriften fritt til å bytte mellom de ulike profilene. Dersom ikke annet er avtalt, vil alle ansatte ved nytegning av avtale bli satt i den balanserte profilen, for deretter å kunne endre profil, dersom ønskelig.

Fordeling aktivklasser	Forsiktig	Balansert	Offensiv
Internasjonale aksjer	16,00 %	40,00 %	64,00 %
Norske aksjer	4,00 %	10,00 %	16,00 %
Globale Statsobligasjoner	18,00 %	13,00 %	3,00 %
Globale Foretaksobligasjoner	10,00 %	15,00 %	8,00 %
Pengemarked	25,00 %	2,00 %	2,00 %
Norske statsobligasjoner	18,00 %	12,00 %	-
Eiendom	9,00 %	8,00 %	7,00 %
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %

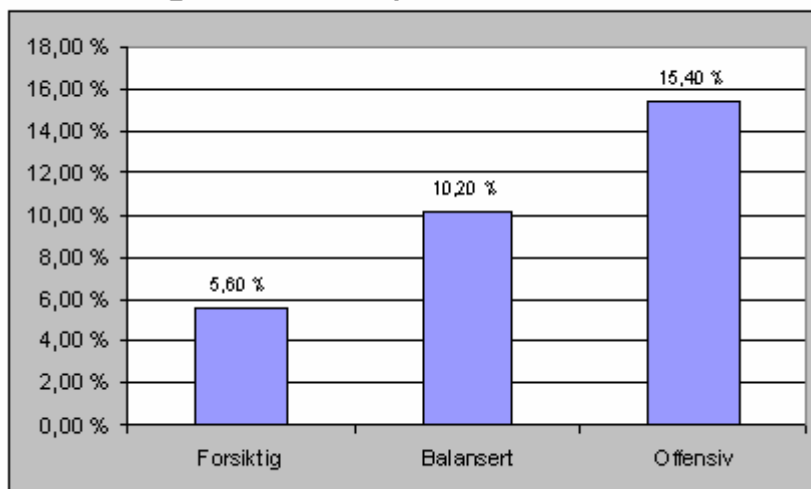
Tabell 6: Fordeling Aktivklasser i Storebrands profiler

Storebrand tilbyr også OTP som innskuddspensjon med avkastningsgaranti. Dette produktet innebærer at Storebrand garanterer overfor kunden at innskuddskontoen deres ikke skal kunne gå i minus ved årets utløp. Det er verdt å merke seg at Storebrand ikke garanterer for positiv avkastning, men at de garanterer at avkastningen ikke skal kunne bli lavere enn 0 hvert år. De som har avkastningsgaranti får sine pensjonsmidler investert i Storebrands Livbalanse. Dette er samme plasseringsmåte som for kundene med ytelsespensjon.

I 2006 hadde alle de tre investeringsprofilene til Storebrand relativ høy avkastning. Figur 9

viser avkastningen til de ulike porteføljene som tilbys av Storebrand. Profilen Forsiktig hadde en avkastning på 5,6%, mens profilen Balansert hadde en avkastning på 10,2%. Til sammenligning hadde profilen Offensiv en avkastning på 15,4%.

Avkastning Storebrands profiler 2006



Figur 9: Avkastning Storebrands profiler 2006

Kilde: www.storebrand.no

Avkastningen til de ulike porteføljene henger sammen med avkastningen til de ulike aktivaklassene som hver profil inneholder.

Det er kun 3,5% av Storebrands kunder som har avkastningsgaranti. Det er med andre ord 96,5% av deres kunder som har OTP i en av de forhåndsdefinerte profilene. Alle blir i utgangspunktet plassert i profilen Balansert, og Storebrand opplyser om at det er svært få som har endret profil etter inngåelse av avtale. Vi går derfor ut fra at 100% av medlemmene uten avkastningsgaranti er plassert i profilen Balansert.

Ifølge Storebrand kan det virke som om de fleste bedriftene ønsker at sine ansatte skal velge profilene Forsiktig eller Balansert for å sikre at kostnadene knyttet til innføringen av obligatorisk tjenestepensjon holdes på et moderat nivå.

Storebrand har to ulike kostnader knyttet til sine OTP-produkter. Den første kostnaden er forvaltningsmessig, og størrelsen på denne avhenger av hvilken investeringsprofil som velges.

Den andre kostnaden er et årlig stykkgebyr/administrasjonskostnad per ansatt. Når det gjelder forvaltningskostnadene ved de tre ulike profilene, oppgis disse som prosentsatser av årlig investert kapital (se Tabell 7).

	Forsiktig	Balansert	Offensiv
Forvaltningskostnad	0,60 %	0,75 %	0,90 %
Kostnad med bransjeavtale	0,45 %	0,55 %	0,60 %
Kostnad med avtale gjennom NHO	-	0,38 %	-

Tabell 7: Forvaltningskostnad for Storebrands profiler

Storebrand har bransjeavtaler for kunder som har bransjetilknytning til for eksempel HSH, NARF, MEF, NHO.⁵ Gjennom slike avtaler nyter disse kundene godt av lavere kostnader knyttet til både administrasjon av pensjonskapitalen og forvaltning av de ulike profilene, dersom de tegner ordninger hos Storebrand. NHO har i tillegg en spesialavtale hvor de har forpliktet sine medlemsbedrifter til å velge Balansert for det første året avtalen løper. Ved å gjøre dette har de en forvaltningskostnad på bare 0,38 %. Storebrand har ingen kjøpsgebyrer, etableringsgebyrer eller kostnader knyttet til fraflytting eller opphør av avtale. Tabell 8 viser hva bedriften må betale i stykkkostnad per ansatt, avhengig av antall ansatte i ordningen. Prisen per ansatt blir lavere jo flere ansatte man har. NHO og øvrige med bransjeavtale har betydelig lavere pris.

Stykkgebyr etter antall ansatte	Pris pr ansatt	Med bransjeavtale	NHO
1-10 ansatte	kr 245,00	kr 147,00	kr 82,00
11-100 ansatte	kr 151,00	kr 91,00	kr 82,00
101-250 ansatte	kr 101,00	kr 60,00	kr 60,00
251-500 ansatte	kr 101,00	kr 60,00	kr 60,00
501-1000 ansatte	kr 75,00	kr 45,00	kr 45,00
1001- og oppover ansatte	kr 50,00	kr 30,00	kr 30,00

Tabell 8: Stykkgebyr for bedriften, avhengig av antall ansatte

Prisene på de ulike OTP-produktene til Storebrand ble satt tidlig, og har siden forblitt uendret, uavhengig av hvordan konkurranseforholdene har utviklet seg. Fordi prisene i OTP-ordningene er satt lavere enn i de eksisterende ITP- og ytelsesordningene, regner ikke Storebrand med å tjene penger på OTP-porteføljen sin med det første. Konsernsjef Idar Kreutzer har antydnet at OTP-virksomheten ikke vil nå break-even før i 2012 eller 2014.

⁵ HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon), NARF (Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening), MEF (Maskinentreprenørenes Forbund, NHO (Næringslivets Hovedorganisasjon)

Oversikt pensjonsordninger: Storebrand						
Tilbud fra forvalter	Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	155 568	Markedsandel ¹⁾	25,18 %
	Ytelsesordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	n/a	Markedsandel ¹⁾	n/a
	Investeringsvalg	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	155 568		
	Innskuddssikring/Garanti	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	5 445		
Type forvaltning	Uten Garanti			Med Garanti		
Investeringsprofil	Forsiktig	Balansert	Offensiv	Pensjonsmidlene plasseres i Nordeas livbalanse		
Sammensetning	20% Aksjefond 80% Rentefond	50% Aksjefond 50% Rentefond	80% Aksjefond 20% Rentefond			
Forvaltningskapital (NOK)	460 mill	743 mill	68 mill			
Avkastning 2006 ²⁾	5,60 %	10,20 %	15,40 %			
Standardavvik ³⁾	1,70 %	4,00 %	6,60 %			
Andel ⁴⁾	0,00 %	96,50 %	0,00 %	3,50 %		
Årlige satser	Uten Garanti			Med Garanti		
Forvaltningskostnader						
Uten bransjeavtale	0,60 %	0,75 %	0,90 %			
m/ bransjeavtale	0,45 %	0,55 %	0,60 %			
m/ avtale gjennom NHO	-	0,38 %	-			
Ansattgebyr i kr	1-10 ansatte	11-100 ansatte	101-250 ansatte	251-500 ansatte	501-1000 ansatte	Over 1000 ansatte
Uten bransjeavtale	245,00	151,00	101,00	101,00	75,00	50,00
m/ bransjeavtale	147,00	91,00	60,00	60,00	45,00	30,00
m/ avtale gjennom NHO	82,00	82,00	60,00	60,00	45,00	30,00
Gj.snittlig aksjeandel u/sikring	50,00 %					
Gj.snittlig aksjeandel m/sikring	n/a					
Gj.snittlig avkastning u/sikring	10,20 %					
Gj.snittlig avkastning m/sikring	n/a					

¹⁾Gjelder nytegninger i 2006

²⁾Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over

³⁾Standardavvik angis på årsbasis basert på månedlige avkastninger

⁴⁾Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil delt på antall medlemmer totalt

6.3 Sparebank 1

Sparebank 1 er den tredje største tilbyderen i markedet for obligatorisk tjenestepensjon, med en markedsandel på 11,84% pr 31.12.2006.

I markedet for obligatorisk tjenestepensjon tilbyr Sparebank 1 både ytelsespensjon og innskuddspensjon. Ved valg av innskuddspensjon kan bedriften velge hvorvidt de ansatte skal ha individuelt investeringsvalg og/eller avkastningsgaranti. En innskuddspensjon med avkastningsgaranti innebærer at de ansatte er sikret mot negativ avkastning. Garantien gjelder hvert enkelt år i både spare- og utbetalingsperioden. All pensjonskapital forvaltes av Sparebank 1 Livsforsikring

I forbindelse med innskuddspensjon tilbyr Sparebank 1 fire forhåndsdefinerte investeringsporteføljer, med ulike andeler i bank og rente- og aksjefond. De ulike porteføljene heter Forsiktig, Moderat, Offensiv og 100% Aksjer. Som navnene tilsier dekker de ulike behov i forhold til ønsket avkastning og risiko. Tabell 9 viser sammensetningen til de ulike investeringsporteføljene. Investeringsporteføljen Forsiktig består av en aksjeandel på 25%, en obligasjonsandel på 45% og en renteandel på 30%. Til sammenligning har Offensiv en aksjeandel på 75%, en obligasjonsandel på 20% og en renteandel på 5%.

	Forsiktig	Moderat	Offensiv	100 % Aksjer
Aksjer	25,00 %	50,00 %	75,00 %	100,00 %
Obligasjone	45,00 %	35,00 %	20,00 %	
Korte renter	30,00 %	15,00 %	5,00 %	
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabell 9: Sammensetning av Sparebank 1 sine porteføljer

I Tabell 10 ser man sammensetningen av de ulike forhåndsdefinerte profilene som Sparebank 1 tilbyr. Man kan se at det er en fordeling mellom, nordiske, europeiske, amerikanske og asiatiske fond, noe som bidrar til å diversifisere risikoen.

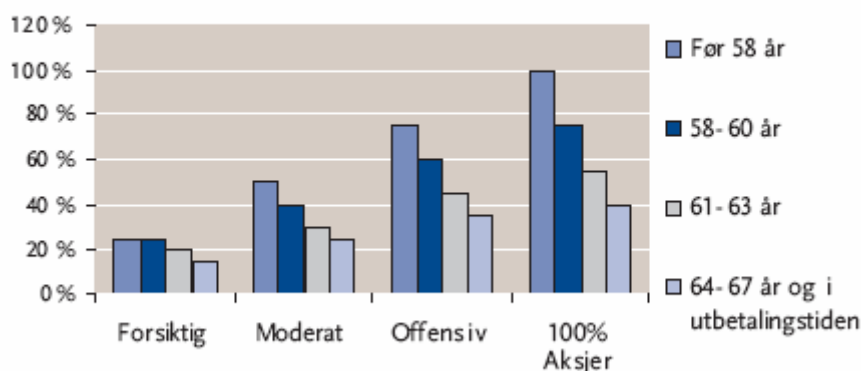
Aktiva	Forsiktig	Moderat	Offensiv	100 % Aksjer
SpareBank 1 Bankkonto	30,00 %	15,00 %	5,00 %	0,00 %
ODIN Obligasjon	35,00 %	25,00 %	10,00 %	0,00 %
ABN AMRO OECD	10,00 %	10,00 %	10,00 %	0,00 %
ODIN Norge	3,13 %	6,25 %	9,38 %	12,50 %
ODIN Norden	3,13 %	6,25 %	9,38 %	12,50 %
Skagen Global	3,75 %	7,50 %	11,25 %	15,00 %
Franklin USA	6,25 %	12,50 %	18,75 %	25,00 %
ODIN Europa	5,50 %	11,00 %	16,50 %	22,00 %
Templeton Japan	1,24 %	2,50 %	3,74 %	5,00 %
Templeton Emerging Markets	2,00 %	4,00 %	6,00 %	8,00 %
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabell 10: Sammensetningen av Sparebank 1 sine profiler

Dersom bedriften ikke ønsker å benytte seg av de forhåndsdefinerte profilene, kan bedriften velge investeringsvalget Åpen, hvor de ansatte selv setter sammen en portefølje av ulike rente- og aksjefond som Sparebank 1 Livsforsikring tilbyr. Et siste sparealternativ er å velge å spare på bankkonto. Det kan diskuteres hvorvidt det er hensiktsmessig å betale for å plassere pensjonsinnskuddene på bankkonto.

For å sikre pensjonskapitalen frem mot pensjonsalder, vil andelen av kapital spart i aksjefond gradvis reduseres de siste 10 årene før pensjonsalder. Ved å gjøre dette reduseres risikoen for store svingninger i oppspart beløp når pensjonsalder nærmer seg. I Figur 10 ser man hvordan reduksjonen av aksjeandelen gjøres ved de ulike investeringsporteføljene.

Aksjeandel før pensjonsalder



Figur 10: Aksjeandel før pensjonsalder i de ulike investeringsporteføljene

Da vi satte deadline for innsamling av data 15.juni, hadde vi ennå ikke lyktes i å oppdrive all

nødvendig informasjon fra Sparebank1. Vi manglet blant annet avkastning, kundefordeling og kostnader knyttet til de ulike profilene. I tillegg manglet vi administrasjonskostnadene. Vi har likevel valgt å inkludere denne beskrivelsen, fordi den like fullt er interessant i forbindelse med å foreta en sammenligning av forskjeller og ulikheter mellom de største aktørene i markedet for OTP.

6.4 Nordea

Nordea Liv har en markedsandel på 10,94% i markedet for obligatorisk tjenestepensjon, per 31.12.2006.

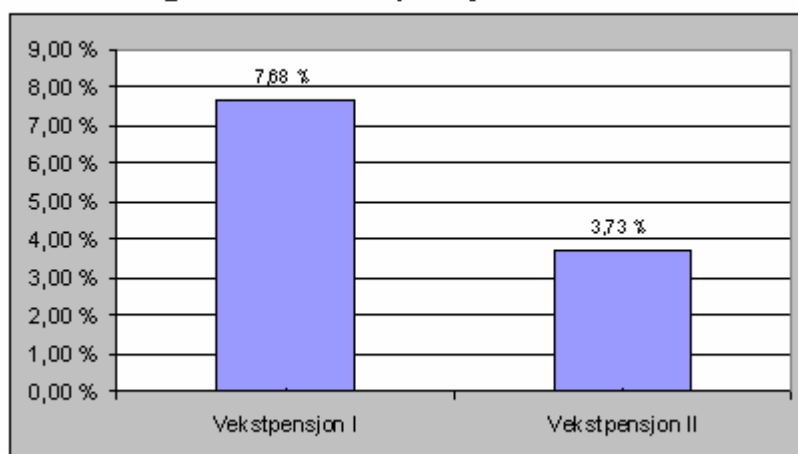
Nordea Liv tilbyr obligatorisk tjenestepensjon i to varianter av Innskuddspensjon; Innskuddspensjon Basis og Innskuddspensjon Premium. Begge variantene er en kollektiv pensjonsforsikring med individuelt investeringsvalg. Nordea mener Premium er løsningen for bedrifter som stiller høye krav til service og oppfølging innenfor pensjonsområdet. Premium gir bedriften tilgang på en fast rådgiver, og det kan leveres rapporter og analyser angående utviklingen i pensjonskapitalen etter bedriftens ønsker. Det vil også være mulig å avholde informasjonsmøter om pensjonsforsikringen for de ansatte, i regi av Nordea Liv. Premium er et skreddersydd tilbud til bedriften. Nordea mener Basis er et tilbud til bedrifter som ønsker å tilfredsstille minstekravene til lov om obligatorisk tjenestepensjon. Velges denne avtalen står bedriften selv for administrasjon av avtalen, og kommunikasjonsløsninger på internett gjør prosessen meget enkel. Det er kontakten med Nordea sitt kundesenter som står for service og hjelp til bedrifter og ansatte. Med Innskuddspensjon Basis kan også tilleggstenester fås mot en ekstra kostnad. I følge Nordea har nesten 90 % av deres kunder valgt Basis-løsningen for sine ansatte, mens 10 % har valgt Premium-løsningen. Både Innskuddspensjon Basis og Premium investerer i utgangspunktet pensjonskapitalen i Nordea Vekstpensjon I, dersom ikke annet er avtalt. Vi velger å se bort fra forskjellen mellom Basis og Premium ved omtale av Vekstpensjon I og II, fordi det er uvesentlig hvorvidt man har Basis eller Premium i forhold til oppnådd avkastning i Vekstpensjon I og II. Forskjellen på Basis og Premium er begrenset til å gjelde servicegrad, og kostnadene knyttet til denne servicen. I Tabell 11 kan man se sammensetningen av aktiva i Nordea Vekstpensjon I og II. Ved å velge Nordea Vekstpensjon mener Nordea at man er sikret et optimalt investeringsforløp i hele forsikringstiden, fordi sammensetning av aktiva endres frem mot pensjoneringstidspunktet. Når det er lenge igjen til pensjonsalder er aksjeandelen høy (Vekstpensjon I), fordi langsiktige avkastningsmuligheter vektlegges mest. Men når pensjonsalder nærmer seg, vil aksjeandelen reduseres til fordel for obligasjonsandelen (Vekstpensjon II), som anses for å være mindre risikable verdipapirer.

	Vekstpensjon I	Vekstpensjon II
Globale aksjer	51,00 %	5,00 %
Norske lange rentepapirer	22,00 %	25,00 %
Norske korte rentepapirer	7,00 %	57,00 %
Globale obl. m/ høy risiko	10,00 %	9,00 %
Europeisk eiendom	10,00 %	4,00 %
Sum	100,00 %	100,00 %

Tabell 11: Sammensetning Nordea Vekstpensjon

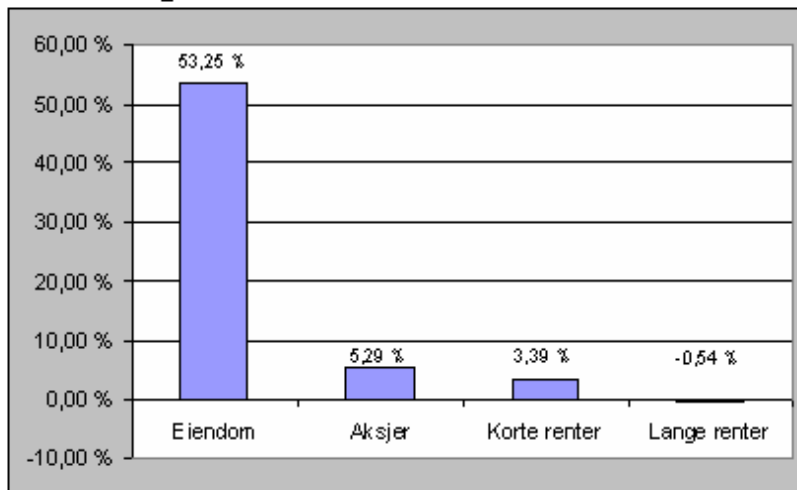
Ved investering i disse vekstfondene har den ansatte en garanti som sikrer at utbetalt beløp aldri blir lavere enn innbetalt innskudd. I Figur 11 kan man se avkastningen Nordea Vekstpensjon I og II hadde i 2006. Som man ser av figuren er det Vekstpensjon I som har høyest avkastning med 7,68%, mens Vekstpensjon II har en avkastning på 3,73%.

Avkastning Nordea Vekstpensjon 2006

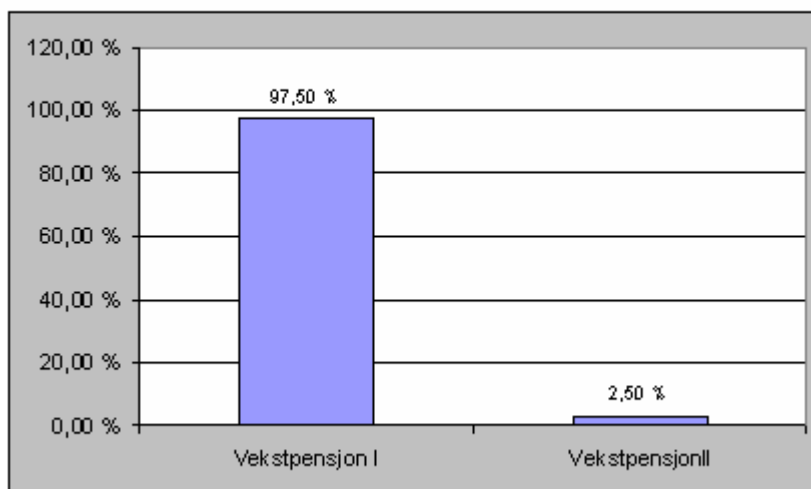


Figur 11: Avkastning Nordea Vekstpensjonsfond 2006

Avkastningen i Nordeas Vekstpensjon I og II kan forklares ut fra avkastningen i de ulike aktivklassene som er inkludert i disse. I Figur 12 kan man se avkastningen av Nordeas aktivklasser i 2006. Det er særlig verdt å merke seg eiendomsinvesteringene, som har hatt en avkastning på hele 53,25% i 2006. Til sammenligning har de lange renteplasseringene hatt en negativ avkastning i 2006 på -0,54%.

Avkastning Nordeas aktivaklasser 2006**Figur 12: Avkastning på Nordeas aktivaklasser**

Nordea Liv tilbyr i tillegg til Nordea Vekstpensjon over 70 fond med alle typer risiko- og avkastningsprofiler. Den ansatte kan selv velge fritt blant fondene, og dermed påvirke avkastningen på sin egen pensjonskapital. Det bør nevnes at en del bedrifter begrenser tilgangen til enkelte fond for sine ansatte for å minimere kostnadene knyttet til innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. Det var pr 31.12.2006 hele 97,5% av Nordeas kunder som hadde Vekstpensjon I, mens de resterende 2,5% hadde Vekstpensjon II (se Figur 13). Dette er et naturlig resultat av at alle blir plassert i Vekstpensjon I, dersom ikke annet er avtalt.

Fordeling på Nordeas profiler**Figur 13: Fordeling på Nordeas profiler**

Sammenlignet med de andre tilbyderne har Nordea en del flere kostnadselementer knyttet til forvaltning og administrasjon av sine OTP produkter. Kostnadene knyttet til forvaltning av Vekstpensjon I og II er på 0,89% av investert kapital. Det påløper ingen kostnader ved bytte av fond, men forvaltningskostnadene knyttet til hvert enkelt fond påløper, og belastes av arbeidsgiver. Resten av kostnadene er knyttet til administrasjon. Nordea har avtaletillegg, medlemstillegg per år, innskuddstillegg og årlig forvaltningstillegg som kostnadselementer, i tillegg til forvaltningskostnadene knyttet til Vekstpensjon I og II. Kostnadene avhenger av om man velger Basis- eller Premium-løsningen. Tabell 12 viser hvilke kostnader som omfatter de to pensjonsløsningene Basis og Premium.

	Basis	Premium
Avtaletillegg	990,00	9 % av G
Medlemstillegg pr år		
0-100 ansatte	190,00	
101 ansatte og mer	90,00	
10 første		0,325 % av G
for de 90 neste		0,275 % av G
fra 100- 200		0,125 % av G
over 200		0,075 % av G
Innskuddstillegg	0,9 % av innskudd	
Innskudd inntil 1 000 000		2,9 % av innskudd
Innskudd over 1 000 000		1 % av innskudd
Årlig forvaltning	0,00 %	
Saldo < 750 000		1,50 %
750 000- 5 mill		1,00 %
5-25 mill		0,75 %
Over 25 mill		0,6 % fra første krone

Tabell 12: Kostnader knyttet til Nordeas pensjonsprodukter

Oversikt pensjonsordninger: Nordea

		Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	Markedsandel ¹⁾
Tilbud fra forvalter		Ytelsesordninger	Nei	-	Markedsandel ¹⁾
		Investeringsvalg	Ja	n/a	-
		Innskuddsgaranti	Ja	67 594	
Investeringsprofil		Vekstpensjon I	Vekstpensjon II		
Sammensetning		38,17% i Obligasjoner	85,97% i Obligasjoner		
		57,16 % i Aksjer	9,23% i Aksjer		
		4,87 % i Kontanter	4,8% i Kontanter		
Avkastning 2006 ²⁾		7,88 %	3,73 %		
Andel ³⁾		97,50 %	2,50 %		
Årlige satser		Basis	Premium		
Avtalegebyr		990,00	9% av G		
Medlemsgebyr		190,00	0,325% av G	0-10 ansatte	
0-100 ansatte		90,00	0,275% av G	10-100 ansatte	
			0,125% av G	100-200 ansatte	
			0,075% av G	200< ansatte	
Innskuddstillegg		0,9% av innskudd	2,9% av innskudd	Innskudd <1 mill	
			1% av innskudd	Innskudd >1 mill	
Forvaltningskostnad		0 %	1,50 %	Saldo <750 000	
			1,00 %	Saldo 750 000 - 5 mill	
			0,75 %	Saldo 5 mill - 25 mill	
			0,6% fra første krone	Saldo >25 mill	
Gj.snittlig aksjeandel m/sikring		55,96 %			
Gj.snittlig aksjeandel u/sikring		n/a			
Gj.snittlig avkastning m/sikring		7,58 %			
Gj.snittlig avkastning u/sikring		n/a			

¹⁾Gjelder nytegninger i 2006²⁾Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over³⁾Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil delt på antall medlemmer totalt

6.5 Gjensidige Pensjonsforsikring

Gjensidige har en andel i markedet for obligatorisk tjenstepensjon per 31.12.2006 på 6,67%, og er med dette den femte største aktøren.

Gjensidige tilbyr obligatorisk tjenstepensjon både som ytelsespensjon og innskuddspensjon. Ved valg av ytelsespensjon velges et fast pensjonsnivå i prosent av lønn, og dette blir utbetalt ved pensjonsalder. Heller ikke Gjensidiges kunder har i nevneverdig grad valgt ytelsespensjon ved innføringen av obligatorisk tjenstepensjon, og derfor vil ikke ytelsesordninger bli omtalt mer her. Gjensidige tilbyr to typer forvaltning av tjenstepensjonsavtaler, Aktiv og Kombinert, og begge typer er former for innskuddsordninger. Aktiv består av aktivt forvaltede fond, hvor forvalter selv foretar beslutninger om hvilke selskaper han vil investere i. Det stilles strenge krav til forvalters dyktighet, og de aktivt forvaltede fondene har som regel noe høyere risiko og forventet avkastning enn de vanlige indeksfondene. Kombinert er en blanding av aktivt forvaltede fond og indeksforvaltede fond. Dette er en mer passiv form for forvaltning, og har derfor lavere forvaltningskostnader enn Aktiv. Innenfor de to typene av forvaltning kan bedriftene velge mellom tre ulike investeringsprofiler for alle ansatte, Trygg, Balansert og Offensiv, som har aksjeandeler på henholdsvis ca 20%, 50% og 80%. De tre profilene inneholder fond med plasseringer i ulike land, regioner og forretningsområder. Tabell 13 viser aktivafordelingen på Gjensidiges ulike profiler, både for Aktiv og Kombinert.

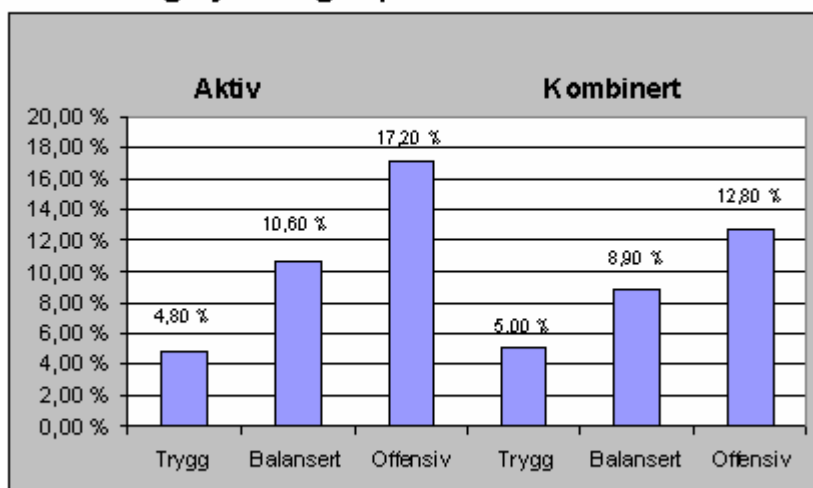
Aktivafordeling	Aktiv			Kombinert		
	Trygg	Balansert	Offensiv	Trygg	Balansert	Offensiv
Aksjer	18,61 %	45,97 %	73,65 %	19,34 %	48,35 %	77,37 %
Kontanter	11,50 %	11,48 %	6,53 %	16,16 %	14,48 %	4,00 %
Rentebærende	52,46 %	30,32 %	13,18 %	64,44 %	37,09 %	18,54 %
Øvrige	17,43 %	12,23 %	6,64 %	0,06 %	0,08 %	0,09 %
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabell 13: Aktivafordeling på Gjensidiges profiler

Gjensidige hevder de har et konkurransefortrinn i forhold til sine konkurrenter fordi de til enhver tid velger fritt mellom de fondene i markedet som gir best avkastning. De øvrige konkurrentene i markedet for obligatorisk tjenstepensjon tilbyr ofte egne fond, og er derfor etter Gjensidiges mening ikke like fleksible. Gjensidige påstår at denne uavhengigheten skaper en merverdi for deres kunder.

Gjensidige anbefaler ansatte som nærmer seg pensjonsalder, og som ønsker lav risiko, å velge profilen Trygg. Ansatte som har en god stund igjen til pensjonsalder, og dermed ønsker å påta seg litt mer risiko, anbefales å velge profilen Balansert. Profilen Offensiv er for ansatte som ønsker å ta høyere risiko, og anbefales for ansatte som er i startfasen av yrkeskarrieren. Figur 14 viser oppnådd avkastning i 2006 for de ulike profilene Gjensidige tilbyr. Som man kan se hadde alle profilene, uavhengig av om de var av typen Aktiv eller Kombinert, relativt høy avkastning. Det kan imidlertid kommenteres at avkastningen for Kombinert Trygg var større enn for Aktiv Trygg i 2006. I forhold til teoretisk, forventet avkastning er dette et noe spesielt resultat, siden man i Aktiv Trygg har høyere risiko enn i Kombinert Trygg, noe som en risikoavers investor normalt ville kreve en høyere avkastning for å påta seg.

Avkastning Gjensidiges profiler 2006



Figur 14: Avkastning på Gjensidiges profiler 2006.⁶

I alle Gjensidiges investeringsprofiler blir aksjeandelen redusert til 10% i de syv siste årene før pensjonsalder, og den forblir på 10% i hele utbetalingsperioden. Dette gjøres for å redusere risikoen for verdissingninger i de oppsparte pensjonsmidlene.

I Tabell 14 kan man se hvordan kundene til Gjensidige er fordelt på Aktiv og Kombinert, og hvordan disse igjen er fordelt på de tre profilene Trygg, Balansert og Offensiv. Kundene er jevnt fordelt på Aktiv og Kombinert, og et klart flertall har plassert pensjonskapitalen i Trygg eller Balansert. Kun 4,06% av kundene i Aktiv og 0,8% av kundene i Kombinert, har plassert pensjonskapitalen i den Offensive profilen.

⁶ Gjensidige.no

	Aktiv	Kombinert	Totalt
Totalt	49,90 %	50,10 %	100,00 %
Trygg	47,31 %	42,93 %	45,10 %
Balansert	48,64 %	56,27 %	52,50 %
Offensiv	4,06 %	0,80 %	2,40 %
Sum	100,01 %	100,00 %	100,00 %

Tabell 14: Fordeling av kunder mellom Aktiv og Kombinert

For Gjensidige har vi kun fått tak i forvaltningskostnadene knyttet til Aktiv, Kombinert og de ulike profilene. Eventuelt andre kostnader, som for eksempel administrasjonskostnader eller avtalekostnader, har ikke vært mulig å oppdrive. Tabell 15 viser oversikten over forvaltningskostnadene knyttet til de ulike profilene i Aktiv og Kombinert. Dersom kundene har valgt Kombinert er kostnadene lik 0,55% av investert kapital, uavhengig av profilvalg. Dersom kunden har valgt Aktiv varierer forvaltningskostnadene for de ulike profilene mellom 0,99% i Trygg, 1,25% i Balansert og 1,56% i Offensiv.

	Aktiv			Kombinert		
	Trygg	Balansert	Offensiv	Trygg	Balansert	Offensiv
Forvaltningskostnader	0,99 %	1,25 %	1,56 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %

Tabell 15: Forvaltningskostnader knyttet til Gjensidiges ulike profiler

Oversikt pensjonsordninger: Gjensidige Pensjonsforsikring						
Tilbud fra forvalter	Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	41 193	Markedsandel ¹⁾	6,67 %
	Ytelsesordninger	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-	Markedsandel ¹⁾	-
	Investeringsvalg	Ja, utelukkende	Antall medlemmer ¹⁾	41 193		
	Innskuddssikring	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-		
Type forvaltning	Aktiv: Høyere risikoforvaltningskostnader		Kombinert: Blanding av aktiv forvaltede og indeksforvaltede fond; lavere kostnader			
Investeringsprofil	Trygg	Balansert	Offensiv	Trygg	Balansert	Offensiv
Sammensetning	20% Aksjefond 80% Rentefond	50% Aksjefond 50% Rentefond	80% Aksjefond 20% Rentefond	20% Aksjefond 80% Rentefond	50% Aksjefond 50% Rentefond	80% Aksjefond 20% Rentefond
Forvaltningskapital (NOK)	10 mill	10 mill	10 mill	1 mill	1 mill	1 mill
Avkastning 2006 ²⁾	4,80 %	10,60 %	17,20 %	5,00 %	8,90 %	12,80 %
Standardavvik ³⁾	2,98 %	7,06 %	11,28 %	2,68 %	5,25 %	8,18 %
Andel ⁴⁾	23,60 %	24,30 %	2,00 %	21,50 %	28,20 %	0,40 %
Årlige satser	Aktiv: Høyere risikoforvaltningskostnader		Kombinert: Blanding av aktiv forvaltede og indeksforvaltede fond; lavere kostnader			
Forvaltningskostnader	0,99 %	1,25 %	1,56 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
Avtalegebyr						
Ansattgebyr						
Innskuddsgebyr						
Gj.snittlig aksjeandel u/sikring	37,19 %					
Gj.snittlig avkastning u/sikring	7,69 %					
¹⁾ Gjelder nytegninger i 2006						
²⁾ Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over						
³⁾ Standardavvik angis på årsbasis basert på månedlige avkastninger						
⁴⁾ Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil delt på antall medlemmer totalt						

6.6 Terra Fondsforsvaltning

Terra Fondsforsvaltning er en av de mindre aktørene i markedet for obligatorisk tjenestepensjon. De hadde en markedsandel pr 31.12.2006 på 3,91%.

Terra Fondsforsvaltning tilbyr innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg. De har fire forhåndsdefinerte investeringsprofiler som kundene kan velge imellom. I tillegg tilbyr Terra en åpen profil, hvor de ansatte selv kan velge fritt mellom fond fra Terras fondsmeny. Bedriftene kan selv velge hvorvidt de ønsker å gi sine ansatte individuelt investeringsvalg, eller om de ønsker å begrense deres valgmuligheter til en av de forhåndsdefinerte profilene. Dersom en bedrift velger åpen profil eller individuelt investeringsvalg for sine ansatte, settes det først opp en oppstartsprofil for alle ansatte. De ansatte kan senere sette sammen sine egne porteføljer bestående av fond fra Terra Fondsforsvaltning AS, i tillegg til at de kan endre disse underveis. De fire forhåndsdefinerte investeringsprofilene kalles *Forsiktig*, *Moderat I*, *Moderat II* og *Offensiv*. Betegnelsen viser til hvor risikable de ulike investeringsprofilene er. Forsiktig og Moderat I har en kombinasjon av rentefond og aksjefond, Moderat II er et kombinasjonsfond, mens Offensiv kun består av aksjefond. I Tabell 16 kan du se de ulike profilenes sammensetning. Vi har valgt å ta med Terra Pengemarked som egen investeringsportefølje i tillegg til de forhåndsdefinerte profilene, fordi enkelte kunder har valgt å investere 100% i Terra Pengemarked.

	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv	Terra Pengem.
Terra Pengemarked	50,00 %	25,00 %			100,00 %
Terra Global	30,00 %	50,00 %		50,00 %	
Terra Spar	20,00 %	25,00 %		25,00 %	
Terra Total			100,00 %		
Terra Norden				15,00 %	
Terra Vekst				10,00 %	
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

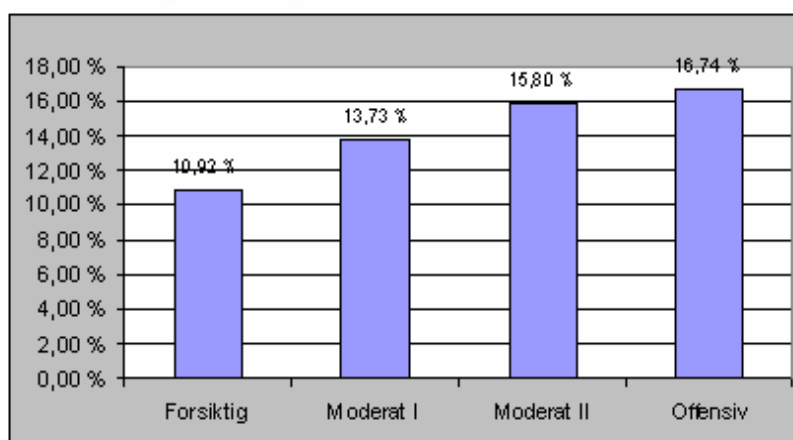
Tabell 16: Terras ulike profilsammensetninger

Kilde: www.terra.no

Terra Fondsforsvaltning tilbyr verken garanterte produkter eller sikring av innskudd mot en tilleggspremie, men tilbyr derimot ett fond som bare investerer i bankinnskudd. Dette alternativet innebærer naturlig nok minimal risiko, men også svært lav avkastning. Terra anbefaler at personer med kort tid igjen til pensjonsalder bør vekte seg ned i aksjefond og opp i rentefond, for på denne måten å sikre en mer forutsigbar pensjon.

I 2006 gav alle Terra sine profiler høye avkastninger. Som Figur 15 viser, hadde profilen Forsiktig en avkastning på 10,92%, Moderat I hadde 13,73%, Moderat II hadde 15,80% og Offensiv hadde hele 16,74%. På lengre sikt er forventet årlig avkastning for de fire forhåndsdefinerte profilene derimot mye lavere. Forsiktig har en forventet årlig avkastning på 5%, Moderat I og II har forventet avkastning på 6%, mens Offensiv har en årlig forventet avkastning på 7%. I forhold til den forventede avkastningen kan man si at avkastningen i 2006 var meget god, og det vil derfor være svært optimistisk å forvente så gode avkastninger over en lengre periode.

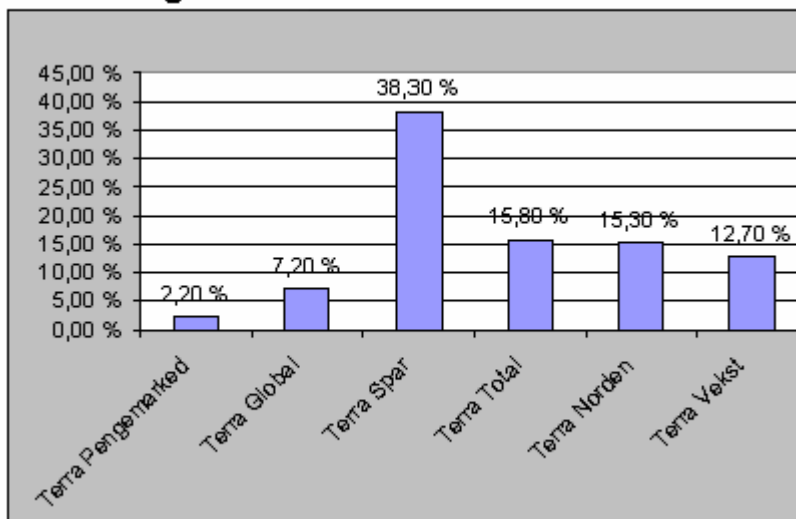
Avkastning Terras profiler 2006



Figur 15: Avkastning på Terras profiler

Avkastningen til de ulike investeringsprofilene i 2006 kan forklares ut i fra avkastningen på de ulike fondene som er inkludert i hver profil. Figur 16 viser disse fondsavkastningene for 2006. Som man kan se har spesielt Terra Spar hatt en meget høy avkastning i 2006; hele 38,3%. Terra Total, Terra Norden og Terra Vekst har også hatt relativt høye avkastninger, mens Terra Pengemarked hadde en relativt lav avkastning i 2006 på kun 2,2%.

Avkastning Terras fond 2006



Figur 16: Avkastning på Terras fond 2006

Tabell 17 viser den prosentvise fordelingen på Terra sine ulike profiler. Som tidligere nevnt har vi i tillegg til de fire hovedprofilene valgt å inkludere Terra Pengemarkedsfond (PM), fordi dette investeringsalternativet står for 1,96% av Terras totale medlemsmasse i markedet for obligatorisk tjenestepensjon. Ut i fra tabellen kan man se at 85,63% av Terra sine OTP-kunder har individuelt investeringsvalg. I følge Terra har man sett en liten nedgang i bedriftenes vilje til å tillate individuelt investeringsvalg. Terra tror noe av årsaken til dette kan være at bedriftene vil holde kostnadene knyttet til obligatorisk tjenestepensjon nede. Man kan se av Tabell 17 at de to Moderate profilene er suverent mest populære, med en samlet andel av total kundemasse på 85,38%. Dette kan skyldes at bedrifter ser det som tryggest å velge slike profiler som utgangspunkt, selv om de på noe lengre sikt vil anbefale de ansatte å ta litt mer risiko. Ellers kan man merke seg at andelen som har valgt Offensiv profil (9,29%), er relativt mye høyere enn andelen som har valgt Forsiktig som profil (3,37%).

	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Terra PM	Offensiv	Totalt
Med ind. Invest.valg	1,78 %	39,28 %	34,73 %	1,53 %	8,31 %	85,63 %
Uten ind. Invest.valg	1,59 %	4,26 %	7,12 %	0,43 %	0,98 %	14,37 %
Totalt	3,37 %	43,54 %	41,84 %	1,96 %	9,29 %	100,00 %
Andel m/ ind.invest.valg	52,73 %	90,23 %	83,00 %	78,08 %	89,43 %	85,63 %
Andel u/ ind. Invest.valg	47,27 %	9,77 %	17,00 %	21,92 %	10,57 %	14,37 %
Totalt	3,37 %	43,54 %	41,84 %	1,96 %	9,29 %	100,00 %

Tabell 17: Fordelingen på Terra sine ulike profiler. Kilde: Ansatt i Terra

Som tidligere nevnt er det bedriftene som betaler kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonskapitalen. Terra Fondsforvaltning har kun ett kostnadselement knyttet til sine OTP-produkter. Dette er kostnaden knyttet til forvaltningen av kapitalen i de ulike profilene. Denne kapitalkostnaden avhenger av de ulike profilenes fondssammensetning. Tabell 18 illustrerer hvor stor kapitalforvaltningskostnaden knyttet til hvert fond og hver profil er. Tabellen omfatter gjennomsnittlig, årlig fondsforvaltningskostnad, og ignorerer verdiendringer på grunn av dagskursendringer, nye innskudd og bytte mellom fond. I praksis "betales" forvaltningskostnaden daglig, og beregnes på følgende måte (benytter Terra Spar som eksempel):

$$\text{Daglig forvaltningskostnad} = \text{Utstedte andeler i fond} * \text{dagens NAV-kurs}^7 * 2\% / 365$$

NAV-kursen til et fond beregnes ved å legge sammen verdien av samtlige eiendeler i fondet, inkludert kontantbeholdningen. Verdien justeres deretter for forvaltningsavgiften. Til slutt divideres denne verdien på antall utestående andeler for å finne kursen per andel (NAV). Man kan av Tabell 18 se at forvaltningskostnadene varierer fra 1,24% av investert kapital i Forsiktig, til 1,60% i Offensiv. Det er naturlig at det er litt dyrere å forvalte profilen Offensiv, som relativt sett er en mer risikofylt investering.

	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv
Terra Pengemarked (0,8% av andel)	0,40 %	0,20 %		
Terra Global (1,45% av andel)	0,44 %	0,73 %		0,73 %
Terra Spar (2% av andel)	0,40 %	0,50 %		0,50 %
Terra Total (1,5% av andel)			1,50 %	
Terra Norden (1,5% av andel)				0,23 %
Terra Vekst (1,5 % av andel)				0,15 %
Kapitalforvaltningskostnad	1,24 %	1,43 %	1,50 %	1,60 %

Tabell 18: Kapitalforvaltningskostnader i Terra Fondsforvaltning

⁷ Net Asset Value

Oversikt pensjonsordninger: Terra Fondsförvaltning								
Tilbud fra forvalter	Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	24 150	Markedsandel ¹⁾	3,91 %		
	Ytelsesordninger	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-	Markedsandel ¹⁾	-		
	Investeringsvalg	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	20 310				
	Innskuddssikring	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-				
Type forvaltning	Uten investeringsvalg							
Investeringsprofil	Uten investeringsvalg			Med investeringsvalg				
	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv
Sammensetning	50% Terra PIM 30% Terra Global 20% Terra Spar	25% Terra PIM 50% Terra Global 25% Terra Spar	100% Terra Total	50% Terra Global 25% Terra Spar 15% Terra Norden 10% Terra Vekst	50% Terra PIM 30% Terra Global 20% Terra Spar	25% Terra PIM 50% Terra Global 25% Terra Spar	100% Terra Total	50% Terra Global 25% Terra Spar 15% Terra Norden 10% Terra Vekst
Aksjeandel	50 %	75 %	80 %	100 %	50 %	75 %	60 %	100 %
Avkastning 2006 ²⁾	10,92 %	13,73 %	15,80 %	16,74 %	10,92 %	13,73 %	15,80 %	16,74 %
Andel ⁴⁾	1,59 %	4,26 %	7,12 %	0,98 %	1,78 %	39,28 %	34,73 %	8,31 %
Type forvaltning	Uten investeringsvalg							
Forvaltningskostnad	Uten investeringsvalg			Med investeringsvalg				
	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv	Forsiktig	Moderat I	Moderat II	Offensiv
for kapital i Terra PIM	0,40 %	0,20 %						
for kapital i Terra Global	0,44 %	0,73 %		0,73 %				
for kapital i Terra Spar	0,40 %	0,50 %	1,50 %	0,50 %				
for kapital i Terra Total								
for kapital i Terra Norden				0,23 %				
for kapital i Terra Vekst				0,15 %				
Forvaltningskostnader tot.	1,24 %	1,43 %	1,50 %	1,61 %				
Avtalegebyr	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %				
Ansattgebyr	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %				
Gj.snittlig aksjeandel utsikring	70,11 %							
Gj.snittlig avkastning utsikring	14,80 %							

¹⁾Gjelder nytegninger i 2006

²⁾Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over

⁴⁾Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil deit på antall medlemmer totalt

6.7 Handelsbanken

Handelsbanken er den nest minste av de største aktørene i markedet for obligatorisk tjenstepensjon, og hadde per 31.12.2006 en markedsandel på 3,45%.

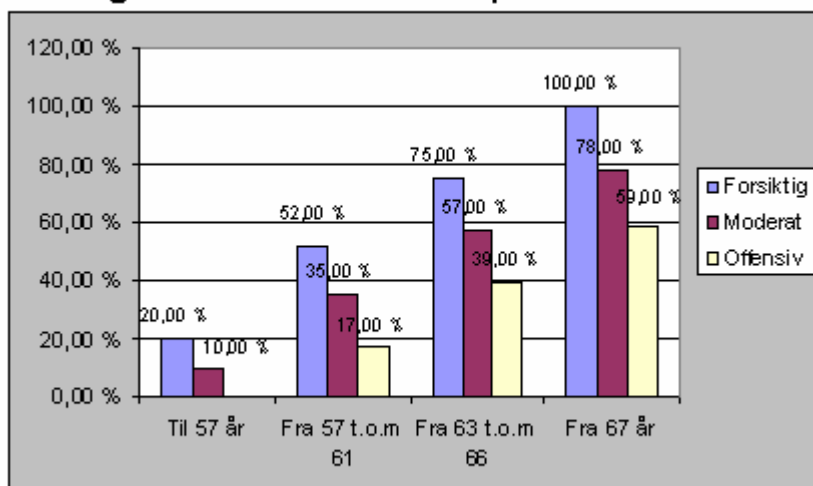
Handelsbanken tilbyr obligatorisk tjenstepensjon som en innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg. Innskuddene kan da plasseres i én av tre investeringsporteføljer, Forsiktig, Moderat eller Offensiv. De tre profilene har ulik sammensetning av aksjefond, kombinasjonsfond og rentefond. Offensiv har en aksjeandel på hele 90%, mens profilene Moderat og Forsiktig til sammenligning har aksjeandeler på henholdsvis 75% og 50%. Handelsbanken hadde bare mulighet til å formidle fullstendig informasjon om profilen HBP Moderat. Tabell 19 viser derfor fondssammensetningen av denne profilen alene.

Aksjefond	HBP Moderat
Handelsbanken Europa Selektiv	20,00 %
Handelsbanken Fond i Fond 100	35,00 %
XACT OBX	20,00 %
Kombinasjonsfond	
Handelsbanken Fond i Fond 50	15,00 %
Rentefond	
Handelsbanken Likviditet	10,00 %
Sum	100,00 %

Tabell 19: Sammensetning Handelsbankens profiler

I alle de tre profilene reduseres aksjeandelen jevnt i løpet av de ti siste årene før pensjonsalder. Dette gjøres for å redusere risikoen for negativ avkastning når innskuddskontoen er på sitt største. Ved pensjonsalder (67 år), vil profilen Forsiktig bare ha plasseringer i rentefond. Profilen Moderat vil ha ca 80% plassert i rentefond, og Offensivprofilen vil ha om lag ha 60% av plasseringene i rentefond. Figur 17 viser hvordan rentefondsandelen øker de siste 10 år før pensjonsalder.

Endring i andel rentefond i HBs profiler



Figur 17: Endring i rentefondsandelen i Handelsbankens profiler, siste 10 år mot pensjonsalder

Handelsbanken tilbyr også investeringsmuligheten Fri Portefølje, hvor bedriften kan sette sammen en egen portefølje ved å velge blant 25 ulike fond som forvaltes av Handelsbanken Fondsforvaltning, SKAGEN Fondene eller Orkla Finans. Hver portefølje kan maks bestå av 6 fond. Dette investeringsalternativet er spesielt tilpasset for de som har relativt god kunnskap om hvordan fonds- og aksjemarkedet fungerer. Dette alternativet krever i tillegg kontinuerlig oppfølging, fordi man må gjøre alle reallokeringer av kapitalen selv.

Handelsbanken tilbyr ingen forvaltning med garanti. Dette betyr at ansatte ikke har mulighet til å sikre seg en pensjonsutbetaling som minst tilsvarer innskuddene som er skutt inn i ordningen. Den minst risikable porteføljen er derfor profilen Forsiktig, subsidiært profilen Fri portefølje, dersom man velger fond med lav risiko. Tabell 20 viser hvordan kundene har fordelt seg på Handelsbankens investeringsporteføljer. Som man kan se av tabellen er det et klart flertall som velger den Moderate investeringsprofilen, som har en andel på 89,50%, mens profilen Forsiktig er den minst valgte profilen, med kun 0,50% av kundemassen. Denne fordelingen henger sammen med kundenes risikovillighet og den forventede avkastningen.

	Forsiktig	Moderat	Offensiv	Åpen	Sum
Fordeling (ca tall)	0,50 %	89,50 %	6,00 %	4,00 %	100,00 %

Tabell 20: Fordeling av Handelsbankens investeringsmuligheter

Handelsbanken har kun oppgitt informasjon om hvor stor avkastning profilen HBP Moderat hadde i 2006. Mangelen på denne informasjonen rundt de andre profilene får imidlertid små konsekvenser for beregningen av den vektete, gjennomsnittlige avkastningen på Handelsbankens OTP-profiler, fordi nesten 90% av kundemassen befinner seg i den moderate profilen. Avkastningen i HBP Moderat var på hele 24,59% i 2006. Dette er svært høyt både historisk sett og sammenlignet med avkastningen i de øvrige aktørenes profiler, og man bør derfor ikke regne med at avkastningen vil holde seg på dette nivået over tid.

Omtrent 80% av bedriftene som har tegnet obligatorisk tjenstepensjon hos Handelsbanken, har begrenset adgangen for de ansatte til å foreta investeringsvalg. Det betyr at 80% av Handelsbankens kunder har innskrenket muligheten til å velge Fri portefølje. Handelsbanken tror at noe av årsaken til dette er at bedriftene ønsker å minimere sine kostnader knyttet til innføringen av obligatorisk tjenstepensjon.

Handelsbanken har to kostnadskomponenter knyttet til sine OTP-produkter. Én av dem er knyttet til forvaltningen av de ulike porteføljene. Den andre er en stykkkostnad pr ansatt som varierer med antall ansatte i ordningen. Forvaltningskostnaden varierer mellom de ulike profilene, og er generelt stigende med aksjeandelen i porteføljen. Dersom man velger Fri portefølje avhenger forvaltningskostnaden av hvilke fond denne porteføljen inneholder, men presumptivt vil den overskride forvaltningskostnadene knyttet til de tre forhåndsdefinerte profilene. Tabell 21 viser hvordan forvaltningskostnadene er for disse tre profilene. Som man kan se varierer kapitalforvaltningskostnadene mellom 0,63% av investert kapital i Forsiktig, 0,68% i Moderat og 0,72% i profilen Offensiv.

	Forsiktig	Moderat	Offensiv
Forvaltningskostnad	0,63 %	0,68 %	0,72 %

Tabell 21: Forvaltningskostnader for Handelsbankens tre vanligste profiler

Tabell 22 viser hvordan stykkgebyr per ansatt varierer med antall ansatte i bedriften. Handelsbanken operer med en form for kvantumsrabatt, noe som fører til at stykkprisen blir lavere når antall medlemmer i ordningen øker. Av tabellen ser man at stykkgebyret varierer fra 210 kroner per ansatt for bedrifter med 1-10 ansatte, til 29 kroner per ansatt for bedrifter med over 1000 ansatte.

En slik avtakende marginalkostnad virker logisk, fordi det medfører en avveining mellom aggregert forvaltningskostnad og stykkgebyr: Mange medlemmer gir en bedrift høyere forvaltningskostnader og lavere stykkkostnader, mens få medlemmer gir en bedrift lavere forvaltningskostnader og høyere stykkkostnader.

Stykkgebyr etter antall ansatte	Pris per ansatt
1-10 ansatte	210,00
11-50 ansatte	155,00
51-100 ansatte	105,00
101-500 ansatte	45,00
501-1000 ansatte	44,00
1000 < ansatte	29,00

Tabell 22: Handelsbankens stykkgebyr etter antall ansatte (i kroner)

Oversikt pensjonsordninger: Handelsbanken						
Tilbud fra forvalter	Innskuddsordninger	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	21 338	Markedsandel ¹⁾	3,45 %
	Ytelsesordninger	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-	Markedsandel ¹⁾	-
	Investeringsvalg	Ja	Antall medlemmer ¹⁾	n/a		
	Innskuddssikring	Nei	Antall medlemmer ¹⁾	-		
Type forvaltning	Handelsbankens investeringsporteføljer			Åpen profil		
Investeringsprofil	Forsiktig	Moderat	Offensiv			
Sammensetning	50% i Aksjefond	75% i Aksjefond	90% i Aksjefond	Valgfri		
	25% i Kombinasjonsfond	15% i Kombinasjonsfond	10% i Rentefond			
	20% i Rentefond	10% i Rentefond	0% i Rentefond			
Avkastning 2006 ²⁾ Andel ³⁾	0,50 %	24,59 % 89,50 %	6,00 %	4,00 %		
Årlige satser				Åpen profil		
Forvaltningskostnader	0,63 %	0,68 %	0,72 %			
Avtalegebyr						
Ansattgebyr i kr	1-10 ansatte	11-50 ansatte	51-100 ansatte	101-500 ansatte	501-1000 ansatte	Over 1000 ansatte
Pris pr ansatt	210,00	155,00	105,00	45,00	44,00	29,00
Gj.snittlig aksjeandel w/sikring	75,81 %					
Gj.snittlig avkastning w/sikring	22,93 %					
¹⁾ Gjelder nytegninger i 2006						
²⁾ Årlig forvaltningsavgift er allerede trukket ut i den daglige kursen som rapporteres av fondet. Satser: Se tabell over						
³⁾ Antall medlemmer som inngår i hver enkelt profil delt på antall medlemmer totalt						

6.8 Danica Pensjonsforsikring

Danica Pensjon er et datterselskap av Danica Pension – et selskap i konsernet Danske Bank – og er den minste av de store aktørene i markedet for obligatorisk tjenestepensjon. Danica hadde per 31.12.2006 en markedsandel på 0,99%.

Danica tilbyr obligatorisk tjenestepensjon som en innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg. De tilbyr i utgangspunktet tre ulike profiler; Danica Valg (heretter DV) Forsiktig, DV Moderat og DV Offensiv, med aksjeandeler på henholdsvis 25%, 50% og 75%. For profilene Moderat og Offensiv er det mulig å velge automatisk nedvekting av risiko, noe som innebærer at aksjeandelen gradvis nedvektes mot DV Forsiktig når man nærmer seg pensjonsalder. I tillegg til de tre hovedprofilene tilbyr Danica også profilen DV 100% Aksjer, som er tiltenkt medlemmer som er villige til å påta seg større risiko. Danica anbefaler imidlertid ikke dette produktet dersom man har kort tid igjen til pensjonsalder. Danica tilbyr også et garantiprodukt – DV med Garanti. Dette produktet garanterer at pensjonskapitalen på pensjoneringstidspunktet minst vil utgjøre 95% av de samlede innskuddene (dette inkluderer et fradrag for beregningsmessige omkostninger på 5%). I Tabell 23 illustreres sammensetningen av Danicas OTP-profiler.

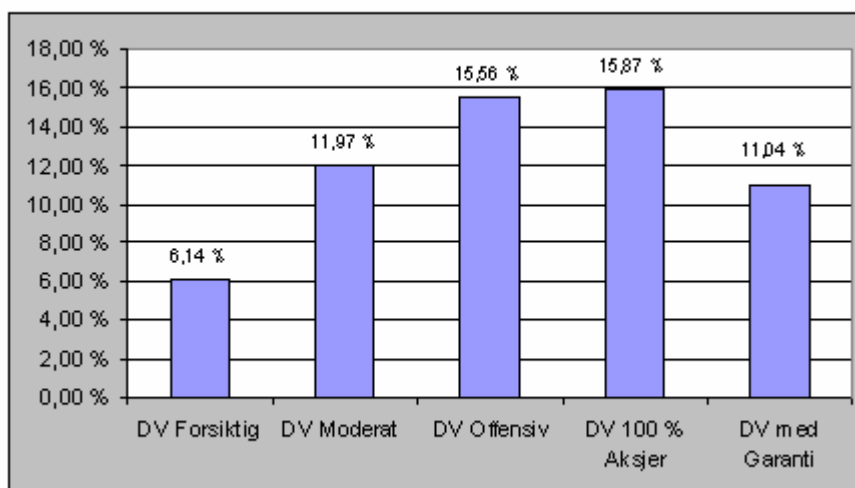
	Forsiktig	Moderat	Offensiv	100 % Aksjer	Med Garanti
Danske Fund Norsk Likviditet I	35,00 %	20,00 %	10,00 %		30,00 %
Danske Fund Norsk Obligasjon	10,00 %	10,00 %	5,00 %		15,00 %
Carnegie Obligasjon	10,00 %				
Danske Fund Danish Mortgage Short Term A	10,00 %	10,00 %			10,00 %
T.Rowe Price Global High Yield Bond	10,00 %	10,00 %	10,00 %		
Danske Fund Norge I					15,00 %
Danske Fund Norge Vekst				10,00 %	10,00 %
Carnegie Aksje Norge	5,00 %	10,00 %	15,00 %	10,00 %	
Merrill Lynch US Basic Value		17,00 %	17,00 %	20,00 %	
Fidelity International	5,00 %				
Fidelity European Growth		8,00 %	14,00 %	15,00 %	
Fidelity American Growth			10,00 %	10,00 %	
Danske Fonder Global Index	5,00 %				6,00 %
Danske Fund Europe					5,00 %
Danske Fund North American Small Cap					5,00 %
Skagen Global	5,00 %	10,00 %	10,00 %	10,00 %	
Fidelity South East Asia				7,00 %	
Fidelity Japan		3,00 %	5,00 %	5,00 %	
Carnegie World Wide	5,00 %			10,00 %	
Danske Fund Global Emerging Markets		2,00 %	4,00 %	3,00 %	4,00 %
Sum	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Tabell 23 Sammensetningen av Danicas profiler

I tillegg til disse fem løsningene tilbyr Danica også profilen Åpen, hvor bedriften selv kan sette sammen en portefølje av ulike fond. Ved å tilby såpass mange forskjellige løsninger mener Danica at de kan tilfredsstille de fleste kunders krav til avkastning og risiko. Danica rebalanserer profilene med jevne mellomrom, for å kunne ivareta opprinnelige krav til avkastning og risiko. Denne rebalanseringen medfører en realisering av gevinster i perioder med vekst i aksjemarkedet, samtidig som det muliggjør kjøp av andeler til lav kurs ved fall i aksjemarkedet.

Alle Danicas profiler hadde en relativt høy avkastning i 2006. Avkastningen i de ulike profilene kan forklares ut i fra avkastningen i de underliggende fondene. Figur 18 viser Danicas profilavkastninger for 2006. Som man kan se av figuren hadde DV Offensiv og DV 100% aksjer de høyeste avkastningene, begge på over 15%, mens DV Moderat og DV med Garanti begge lå på drøye 11%. DV Forsiktig hadde som forventet den laveste avkastningen – drøye 6%. Dette har sin naturlige forklaring i at DV Offensiv og DV 100% Aksjer har høyere risiko, og derfor også høyere forventet avkastning.

Avkastning Danicas profiler 2006



Figur 18: Avkastning på Danicas profiler 2006

Da vi satte deadline for oppgaven den 15.juni, hadde vi ennå ikke lykket i å oppdrive all informasjonen vi ønsket rundt Danicas OTP-produkter og kundemasse. I denne beskrivelsen mangler vi derfor både informasjon om kundefordelingen og forvaltningskostnadene på de

ulike investeringsprofilene. Vi velger likevel å presentere den informasjonen vi har om Danica, fordi vi mener det på tross av informasjonshullene er mulig å benytte beskrivelsen når vi senere kommer til sammenligningen av de ulike tilbyderne i OTP-markedet. Siden Danica er en relativt liten aktør i dette markedet, vil dessuten den manglende informasjonen i liten grad påvirke våre generelle karakteriseringer av disse aktørene, samt deres kunder og produkter.

6.9 Sammenligning av tilbyderne

Alle de presenterte forvalterne tilbyr innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg i sine produktlinjer for OTP. Utover dette tilbyr Storebrand, Sparebank 1 og Gjensidige også ytelsesordninger. I denne sammenhengen bør det nevnes at det har vært svært få, om noen, nytegninger av ytelsespensjonsordninger i forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenestepensjon. Det er gjennomgående slik at medlemmene (her: arbeidstakerne) i en innskuddsordning med individuelt investeringsvalg hos hver forvalter kan velge mellom minimum tre forskjellige profiler, med ulik risiko og forventet avkastning. De minst risikable profilene har en aksjeandel som varierer fra 20% (Storebrand Forsiktig) til 50 % (Terra Fondsforvaltning Forsiktig). Profilene med middels risiko har en aksjeandel som varierer fra 50% (vanligste andel) til 75% i Handelsbankens profil HBP Moderat. De mest risikable profilene har en aksjeandel som varierer fra 75% (Danica Valg Offensiv) til 90% (Handelsbanken Offensiv). Nordea tilbyr kun to profiler, mens Sparebank 1 og Terra Fondsforvaltning tilbyr et fjerde alternativ med 100 % aksjeandel, i tillegg til de tre standardprofilene. Fire forvaltere - Sparebank 1, Nordea, Handelsbanken og Danica - tilbyr i tillegg noe de kaller en Åpen/Fri profil, hvor bedriften eller de ansatte fritt kan velge mellom fond fra hele fondslisten, og dermed sette sammen sine egne porteføljer. Vital, Sparebank 1, Nordea, Handelsbanken og Danica foretar en nedvekting av aksjeandelen i sine fondsprofiler i løpet av de siste årene frem mot og etter pensjoneringstidspunktet. Dette gjøres for å minimere risikoen for vesentlig reduksjon i pensjonskapitalen på tampen av spareperioden.

Når det gjelder garanti eller sikring av investert kapital, er det forskjell på hvordan og om dette tilbys av de ulike forvalterne. Eksempelvis tilbyr Vital og Nordea innskuddssikring av sine produkter mot et tillegg i prisen. Man sikres da at pensjonsutbetalingen blir minst like stor som de samlede innskuddene til ordningen. Denne typen sikring tillater perioder med

negativ avkastning på kapitalen i løpet av spareperioden, men likevel ikke slik at utbetalt pensjon kan bli lavere enn det man har betalt inn til ordningen. Storebrand og Sparebank 1 tilbyr en avkastningsgaranti på sine OTP-produkter. Dette betyr ikke at kunden er garantert positiv avkastning, men at avkastningen ikke skal kunne bli lavere enn null hvert år. Dette innebærer at dersom det skulle oppstå negativ avkastning et år, ville forvalteren ha dekket tapet for kunden dette året. Etter vår mening er ordningen med avkastningsgaranti en mer gunstig ordning fordi man i praksis ikke vil få år med negativ avkastning. I tilfeller der en kunde med innskuddssikring og en kunde med avkastningsgaranti opplever et år med negativ avkastning, vil sistnevnte kunde få erstattet tapet på kapitalbasen sin, mens førstnevnte ikke vil kompenseres (ennå). På denne måten vil kunden med avkastningsgaranti etter perioder med negativ avkastning nyte godt av at senere positiv avkastning beregnes av en større kapitalbase, enn for kunden med innskuddssikring. De andre forvalterne vi presenterer tilbyr ikke sikring eller garanti på investert kapital.

Avkastningen i 2006 har variert mellom de ulike profilene og mellom de ulike tilbyderne. For de forsiktige profilene varierte avkastningen mellom 3,73% (Nordea Vekstpensjon II) og 10,92% (Terra Forsiktig). For de moderate profilene varierte avkastningen mellom 7,73% (Nordea Vekstpensjon I) og hele 24,59% (Handelsbanken HBP Moderat). For de mer offensive profilene varierte avkastningen mellom 12,80% (Gjensidige Kombinert Offensiv) og 18,20% (Vital 80). Etter vår mening er det grunn til å stille spørsmålstegn ved den suverene avkastningen Handelsbanken presenterer. Det er i det hele tatt svært betenkelig dersom valg av forvalter skal kunne påvirke avkastningsmulighetene på en så dramatisk måte, og at det tilsynelatende er en av de små aktørene, med relativt lav forvaltningskapital, som kommer ut som den suverene vinneren.

Vi ser en klar tendens til at de fleste kundene velger å gå inn i de moderate profilene med aksjeandel på rundt 50%. Årsaken til dette er trolig at det er disse profilene som oftest er satt som "default" av forvalterne, og at de ansatte dermed automatisk blir plassert i disse når bedriftene oppretter pensjonsordninger for dem. Følgelig kan det diskuteres hvorvidt de ansatte selv har valgt disse profilene, selv om de har individuelt investeringsvalg. Skulle det på sikt vise seg at mange ansatte med investeringsvalg likevel velger å holde på moderate profiler, kan dette skyldes manglende kunnskap om sparing i fond, laber interesse rundt egen pensjon eller at det passer med deres risikoaversjon.

Kostnadselementene knyttet til administrasjon og forvaltning av pensjonskapitalen varierer noe mellom tilbyderne. Terra har for eksempel kun ett kostnadselement knyttet til sine OTP-produkter, nemlig forvaltningskostnadene for de ulike profilene. I den andre enden av skalaen finner man Nordea, som i tillegg til forvaltningskostnader, opererer med ytterligere fire kostnadselementer: Avtaletillegg, medlemstillegg, innskuddstillegg og forvaltningstillegg. Utenom Terra og Nordea opererer de fleste andre tilbyderne med to kostnadselementer: Kostnader knyttet til forvaltning, og kostnader knyttet til antall medlemmer i ordningen.

Et problem når man skal sammenligne forvalterne, er at produktene knyttet til obligatorisk tjenestepensjon fortsatt er veldig nye i markedet. For oss virker det som om enkelte av forvalterne tilsynelatende mangler oversikt over egne markedsdata. Dette skyldes trolig manglende rapporteringsrutiner, og har ført til at det til tider har vært vanskelig å oppdrive all nødvendig informasjon. I tillegg innebærer dette at deler av de rapporterte dataene har ulik periodisering, noe som kan føre til støy i datamaterialet. Vi ønsker imidlertid å bagatellisere dette, fordi sammenligning av gamle og nye data viser at det relativt sett har vært minimale endringer i markedsandeler og produktfordelinger i løpet av det siste halve året. Som en avsluttende kommentar til denne delen, bør det nevnes at informasjonen vi benytter er hentet fra ikke-uavhengige kilder – nemlig fra ansatte hos de ulike tilbyderne – og at informasjonen derfor kan bære preg av at tilbyderne ønsker å sette seg selv og sine produkter i et gunstig lys.

6.10 Konkurransesituasjon

Konkurransen i markedet for obligatorisk tjenestepensjon har vært hard, og dette har ført til at prisene på OTP-produkter fortsatt er relativt lave, sammenlignet med andre pensjons- og forsikringsprodukter. På tross av den harde konkurransen, har det vært få tilbydere som har endret prisene på sine produkter i løpet av 2006. Årsaken til dette kan være at de fleste tilbyderne satte så lav pris som mulig fra starten av, i håp om å kapre markedsandeler. Den harde konkurransen i OTP-markedet gjorde også at mange forvaltere i et forsøk på å kapre flest mulig kunder, sendte ut tilbud til bedriftene uten at dette var forespurt.

Det er verdt å merke seg at de fleste forvalterne i markedet tilbyr nesten identiske produkter i forbindelse med obligatorisk tjenestepensjon. Det kan derfor diskuteres hvorvidt dette er en

konkurransesituasjon som kan sammenlignes med Hotellings modell om posisjonering i markedet.⁸ Denne teorien går ut på at alle aktørene i markedet posisjonerer seg identisk med den første aktøren som posisjonerer seg, så fremt denne aktøren antas å bli den ledende markedsaktøren. I markedet for obligatorisk tjenstepensjon var Vital først ute med sine produkter, og siden har alle øvrige aktører av en viss størrelse sett ut til å ha lansert samme type produkter. Aktørene kunne ha valgt å differensiere seg fra sine konkurrenter ved å tilby andre produkttyper, men i redsel for å miste markedsandeler, har langt på vei de fleste valgt det samme. Det er påfallende hvor like alle tilbydernes produkter er, og det har heller ikke skjedd markante produktendringer etter hvert som tiden har gått. Forskjellen mellom aktørene er imidlertid desto større dersom man betrakter kostnadsstrukturene deres. Her er det relativt store variasjoner både i størrelsen på og antallet av kostnadselementene som er knyttet til de ulike produktene. Det har vært relativt vanskelig å oppdrive disse kostnadene hos de ulike tilbyderne. Enkelte tilbydere har heller ikke vært villige til å dele denne informasjonen med oss. Følgelig virker det som om tilbyderne er mer opptatt av å holde kortene tett til brystet når det gjelder å opplyse kundene om hva produktene deres faktisk koster.

De forskjellige tilbyderne har ulike målsetninger hva angår tidspunkt for når OTP-produktene deres skal begynne å generere overskudd. Vital, Terra og Handelsbanken regner med å oppnå sine første overskudd for disse produktene allerede i løpet av 2008. Nordea tar sikte på å oppnå profitt innen tre år, mens Storebrand har vært litt mer forsiktige i sin målsetning, som innebærer at de ikke forventer å gå med overskudd før 2012. Årsaken til at OTP-produktene går med underskudd i startfasen, er at mesteparten av inntektene følger kapitalen. De første årene vil kapitalbasen være lav, og dermed vil inntjeningen også bli lavere, i absolute termer. Etter hvert som kapitalen øker, vil tilbyderne begynne å tjene penger. Hvor raskt denne utviklingen vil gå, avhenger blant annet av lønnsoppgjørene, og hvorvidt disse fører til at bedriftene forbedrer sine pensjonsplaner ved å øke innskuddssatsene. Om dette skjer, vil kapitalbasen vokse raskere, og OTP-produktene vil bli lønnsomme tidligere.

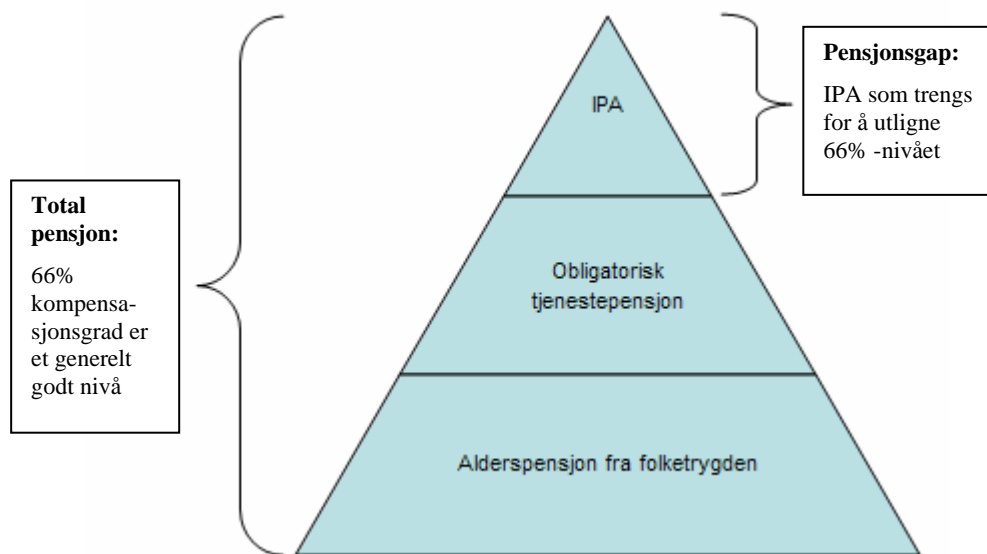
Når det gjelder kriteriene for valg av tilbyder, mener de fleste forvalterne vi har kontaktet at bedriftene har vektlagt pris og tidligere kundeforhold sterkest. Det kan virke som om små bedrifter (spesielt i distriktene) foretrekker å forholde seg til sin lokale bankforbindelse ved innføring av OTP, fordi disse vektlegger tilhørighet og personlig oppfølging tyngre enn pris.

⁸ Harold Hotelling (1929)

Større bedrifter, og bedrifter nærmere større byer, har generelt virket mer prisorienterte, og har derfor gjerne sondert markedet i større grad enn bedriftene i distriktene, før de har bestemt seg.

7 Analyse av pensjonsgapet

Som fastsatt innledningsvis er hovedmålet i denne utredningen å analysere det såkalte pensjonsgapet, som vi tidligere har definert som avstanden mellom et ønsket pensjonsnivå og summen av den faktiske alderspensjonen fra folketrygden og OTP som kommer til utbetaling, som prosent av lønn på pensjoneringstidspunktet. Denne samlede pensjonen som prosent av sluttlønn blir ofte betegnet som *kompensasjonsgrad*. For å kunne foreta beregninger av kompensasjonsgraden under ulike forutsetninger, ønsker vi å kombinere de innsamlede markedsdata fra de største tilbyderne i tjenstepensjonsmarkedet slik disse fremstår per i dag, med historiske data og prognoser fra offentlige instanser og utredninger, Statistisk Sentralbyrå og andre kilder vi vurderer som troverdige. I tillegg vil egne, kvalifiserte antagelser rundt nødvendige parametere og forutsetninger bli benyttet, dersom den nødvendige informasjonen ikke foreligger direkte.



Figur 19: Kilder til pensjon. Trenger vi IPA for å oppnå 66% -nivå?

Fokuset for analysen vil være rettet mot arbeidstakere i privat sektor, som, etter innføringen av lov om obligatorisk tjenstepensjon, forutsettes å ha medlemskap i kollektive innskuddsordninger. Dette fokuset begrunnes i det følgende:

- Siden arbeidstakere i offentlig sektor lenge har hatt medlemskap i offentlige tjenstepensjonsordninger, har de ikke blitt berørt av denne loven i samme utstrekning som ansatte i privat sektor, som tidligere har stått uten tjenstepensjon. Vi ser derfor

ikke at en analyse av ansatte i offentlig sektor er like relevant.

- Tall fra FNH og tilbyderne av OTP-produkter viser at tilnærmet 100% av alle nytegninger av tjenstepensjonsordninger i privat sektor er innskuddsbaserte. Dette rettfærdiggjør forutsetningen vi gjør om medlemskap i innskuddsordninger.
- Siden den samlede alderspensjonen fra folketrygden og pensjonsytelsen fra en ytelsesordning som andel av sluttlønn er satt på forhånd, ser vi ikke på analyser av pensjonsgapet i ytelsesordninger som spesielt interessante.

Utover fokuset på arbeidstakere i privat sektor, har vi av hensyn til omfanget av analysen måttet foreta antagelser rundt enkelte av deres karakteristika. Forutsetningene våre er basert på regelverket for beregning av pensjon fra folketrygden og obligatorisk tjenstepensjon, som vi har presentert tidligere i oppgaven. Generelt vil vi derfor i det videre anta at arbeidstaker

- har tegnet ny innskuddsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon
- har 40 opptjeningsår, og går av med pensjon ved fylte 67 år. Vi ser altså bort i fra muligheter for AFP
- står som medlem i samme innskuddsordning i hele opptjeningstiden
- ikke blir arbeidsufør i løpet av opptjeningstiden
- lever i 15 år som pensjonist
- er enslig

Årsaken til at vi velger å forutsette at arbeidstaker er enslig er fordi dette vil forenkle våre senere beregninger. Dersom man ikke er enslig, vil man få en reduksjon i garantipensjon på 0,15G. Årsaken til denne reduksjonen er at man antar at samboere/gifte har litt lavere boutgifter enn enslige. Garantipensjonen tilsvarende størrelsen på dagens minstepensjon, og inneholder i utgangspunktet et element som er felles for alle medlemmer i folketrygden; nemlig én G, pluss et særtilllegg på 79,33% av G.

I analysen vil vi først kartlegge typiske trekk ved pensjonsordningen til den gjennomsnittlige arbeidstakeren (i privat sektor), ved hjelp av informasjonen vi har innhentet fra pensjonsforvalterne og øvrige instanser. Deretter vil vi fortsette med å presentere sentrale parametere for modellene vi skal bruke i analysen, og gi anslag på fornuftige intervaller for disse, slik at det også vil være mulig å utføre sensitivitetsanalyser på enkeltparametere i

hovedanalysen. Videre vil vi beskrive forhold som kjennetegner tre ulike scenarier: Best case, worst case og et case basert på markedsinformasjon. Disse tre scenariene vil bli benyttet og sammenlignet gjennom hele analysen. Resultatene av alle beregningene vil bli fremstilt grafisk, samt bli kommentert fortløpende. Avslutningsvis i denne delen vil vi gi en oppsummering av de viktigste funnene i analysen.

Markedet for OTP-produkter er fortsatt i startfasen, og all informasjon som foreligger om forhold i dette markedet bør derfor brukes med forsiktighet. Selv om det er vanskelig å komme med sikre uttalelser, er vi av den oppfatning at det likevel kan spores tendenser, på tross av spede forekomster av historiske data. Samtidig eksisterer det mye historisk informasjon fra sikre, offentlige kilder om mange viktige parametere. Når vi nå presenterer rammeverket for analysen, forsøker vi å komme med en tilnærming som bærer preg av denne varierende usikkerheten, primært ved at vi tar for oss to ekstreme utfall som har til hensikt å markere ytterpunktene for utfallsrommet av kompensasjonsgrader, og at vi angir intervaller for parametere som vi mener vil påvirke kompensasjonsgraden i de ulike scenariene vi skal analysere.

7.1 Markedsdata: Sparing og avkastning

Med utgangspunkt i markedsdataene fra avsnitt 6, er det mulig å gi en nærmere beskrivelse av hva som kjennetegner pensjonsordningen til den typiske arbeidstakeren i markedet for OTP. Vi har allerede begrunnet forutsetningen om at den typiske pensjonsordningen for de rundt 618 000 arbeidstakerne som tegnet OTP i 2006⁹ er innskuddsbasert. Dette er et steg i riktig retning, men behovet for mer spesifikk karakteristik er likevel nødvendig for analyseformål. Vi har derfor sammenfattet nøkkeltall basert på data fra pensjonstilbyderne i tabellen på neste side.

⁹ OTP-statistikk pr. 31.12.2006 (FNH)

Tall pr 31.12.2006	Vital	Storebrand	Sparebank1	Nordea	Gjensidige	Terra	Handelsbanken	Totalt
Markedsandel	32,37 %	25,18 %	11,84 %	10,94 %	6,67 %	3,91 %	3,45 %	94,36 %

(Avkastninger gjelder for året 2006)								Gj.snitt
Andel uten sikring	59,00 %	96,50 %	n/a	0,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	75,92 %
Andel med sikring	41,00 %	3,50 %	n/a	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	24,08 %
Gj.snittlig aksjeandel u/sikring	47,63 %	50,00 %	n/a	-	37,19 %	70,11 %	75,81 %	56,15 %
Gj.snittlig aksjeandel m/sikring	49,63 %	n/a	n/a	55,96 %	-	-	-	52,80 %
Gj.snittlig aksjeandel	48,45 %	50,00 %	n/a	55,96 %	37,19 %	70,11 %	75,81 %	56,25 %
Gj.snittlig avkastning u/sikring	11,40 %	10,20 %	n/a	-	7,69 %	14,80 %	22,93 %	13,40 %
Gj.snittlig avkastning m/sikring	11,82 %	n/a	n/a	7,58 %	-	-	-	9,70 %
Gj.snittlig avkastning	11,57 %	10,20 %	n/a	7,58 %	7,69 %	14,80 %	22,93 %	12,46 %

Vektet andel uten sikring	69,59 %
Vektet andel med sikring	30,41 %
Gj.snittlig aksjeandel, vektet	42,23 %
Gj.snittlig avkastning, vektet	9,03 %

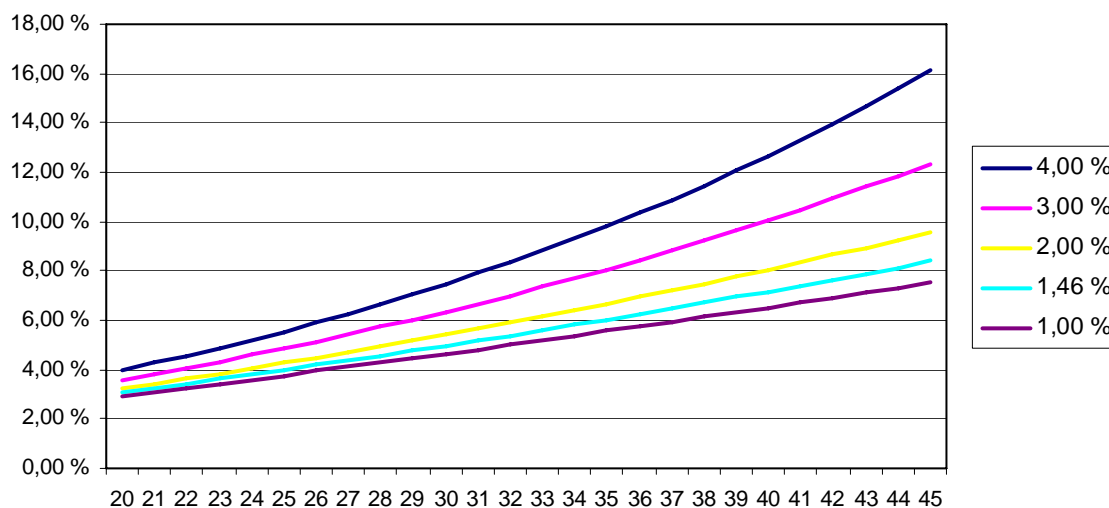
Tabell 24: Nøkkeltall for OTP-ordninger; nyttegninger 2006

Av tabellen fremgår det at den gjennomsnittlige arbeidstaker som er medlem av en innskuddsordning tegnet i løpet av 2006, heretter kalt det gjennomsnittlige medlemmet, ikke har en sikret spareprofil (69,59%). Det gjennomsnittlige medlemmet har en moderat spareprofil med en aksjeandel på litt over 42%, noe som i 2006 har gitt medlemmet en innskuddsavkastning på omtrent 9% (nominelt). Pensjonstilbyderne vi har vært i kontakt med har imidlertid påpekt at alle avkastningstallene de har rapportert for året 2006 har vært godt over normalen, noe som innebærer at man ikke kan benytte disse tallene ukritisk til å lage prognoser på pensjonsavkastninger. I tillegg har både Finn Kinserdal (2006) og tidligere nevnte Arild Lauritsen i Nordea Liv spesielt fremhevet betydningen av diskonterings-satsen ved pensjonsberegninger, og hvor sensitiv pensjonsrettigheten er overfor små endringer i denne. For å unngå problemene med å benytte de høye 2006-avkastningene, og med å velge rett diskonterings-sats, ønsker vi å bruke *reelle* størrelser. Realavkastningen på pensjonsinnskuddene kan beskrives som gjennomsnittlig meravkastning utover gjennomsnittlig inflasjon. Siden inflasjonsraten er den prosentvise stigningen i prisnivået, beregner man gjerne inflasjonsraten ved å vurdere den prosentvise årlige stigningen i konsumprisindeksen (KPI). I følge tall fra Statistisk sentralbyrå var gjennomsnittlig inflasjonsrate i perioden 1935-2006 på 5,00% (årlig vekst i KPI). Dette estimatet inkluderer flere ekstreme år med inflasjonsrater på langt over 10%, samt lavere enn 0%.

Geometrisk	Inflasjonsrate	Aksjekursindeks	Realavkastning
Gj.snitt p.a 1935-2006	5,00 %	6,46 %	1,46 %
Gj.snitt p.a 1965-2006	5,46 %	8,36 %	2,90 %

Tabell 25: Historisk inflasjonsrate og kursutvikling på Oslo Børs

Vi mener likevel at ekstremtilfellene bør inkluderes når man skal gjøre beregninger for størrelser som strekker seg 40 år frem i tid, fordi man i løpet av en såpass lang periode bør forvente at økonomiske sjokk kan oppstå. Som vist i Tabell 24, sparer det gjennomsnittlige medlemmet i fondsprofiler med moderat forventet avkastning og risiko. Det at gjennomsnittsmedlemmet sparer i aksjefond med porteføljer av aksjer og verdipapirer fra ulike markeder, bransjer og land, med varierende avkastning og risiko, innebærer at medlemmet opptrer som en veldiversifisert investor i finansmarkedet. I følge finasteori har den perfekt diversifiserte investoren en lang posisjon i markedsporteføljen, med andre ord plasseringer i alle verdipapirer som eksisterer. I praksis er det imidlertid umulig for en investor å ha så omfattende plasseringer. Derfor benyttes som regel heller en markedsindeks, for eksempel S&P500-indeksen, som et mål på markedsporteføljen ved analyse, noe som tilsier at årlig endring i kursindeksen på Oslo Børs (OBX) burde fungere godt som et mål på den årlige avkastningen til en veldiversifisert investor; i dette tilfellet det gjennomsnittlige medlemmet. Selv om pensjonsfondene som forvalterne tilbyr sine OTP-kunder i flere tilfeller inneholder utenlandske aksjer og verdipapirer som ikke er oppført på OBX, mener vi at denne andelen ikke er stor nok til å utelukke at OBX-indeksen er et godt mål på gjennomsnittsavkastningen. Siden det gjennomsnittlige medlemmet ikke har innskuddssikring, vil dessuten år med negativ avkastning på børsindeksen benyttes (og ikke justeres opp til null) ved beregning av gjennomsnittlig avkastning. Ved hjelp av historiske data om inflasjonsrater i Norge og kursutviklingen på Oslo Børs` hovedindeks fra 1935-2006, har vi derfor kunnet beregne en verdi for den forventede realavkastningen for den gjennomsnittlige pensjonssparer i Tabell 25. Vi har benyttet oss av geometrisk gjennomsnitt ved beregning av realavkastning, fordi det historisk sett har vært store svingninger i inflasjon og kurs. Bruk av geometrisk gjennomsnitt reduserer effekten av ekstreme verdier, og benyttes derfor ofte ved beregning av aksjekurser. Realavkastningen er her differansen mellom gjennomsnittlig, årlig endring i kursindeks og inflasjonsrate, henholdsvis 6,46% og 5,00%, og beregnes til å være 1,46%. Vi kommer primært til å benytte denne realavkastningen på 1,46% i de videre beregningene, selv om mange av pensjonsforvalterne velger å trappe ned aksjeandelen i spareprofilene når medlemmene nærmer seg pensjonsalder, noe som kunne ha rettferdiggjort en liten nedjustering av avkastningen som kompensasjon. Samtidig bør man være seg bevisst hvor sensitiv kompensasjonsgraden er for små endringer i realavkastningen når antall opptjeningsår blir i størrelsesorden 40 år. For å illustrere dette, har vi foretatt noen beregninger som fremkommer i figuren under.



Figur 20: Kompensasjonsgrad ved varierende avkastning og antall opptjeningsår

Forutsetningene for disse beregningene er en innskuddsordning på 2% p.a med et tak på 12G, hvor vi for enkelhets skyld antar opptjening fra første krone (altså ikke fra og med 1G), fordi kompensasjonsgraden da vil være uavhengig av inntekten opp til 12G. Videre antar vi en utbetalingsperiode på 15 år. Av figuren går det klart frem at størrelsen på oppnådd avkastning har stor betydning for hvor høy pensjonen blir. Avkastningskurvene har i tillegg økende grad av konveksetet i avkastningen. Ved for eksempel 40 års opptjeningstid (som vi tidligere har forutsatt), vil kompensasjonsgraden ved 1,00% årlig avkastning være på 6,52%, mot 12,67% ved 4,00% avkastning. For vår beregnede markedsavkastning på 1,46% vil kompensasjonsgraden i dette tilfellet ligge på 7,17%. Selv om vi i det videre i all hovedsak vil benytte en realavkastning på 1,46%, er det altså viktig å ha i mente at selv små variasjoner i denne vil kunne gjøre til dels store utslag på den samlede kompensasjonsgraden.

7.2 Øvrige parametere, inndata og forutsetninger

I det følgende vil vi fastsette de ulike parameterne i analysemodellen, og angi intervallene disse bør ligge innenfor. I tillegg vil vi presentere inndata og forutsetninger som skal ligge til grunn for beregningene av kompensasjonsgradene og dermed også analysen av eventuelle pensjonsgap.

For å være i stand til å beregne kompensasjonsgrader for pensjonssparere er man avhengig av

å kombinere estimert kompensasjon fra alderspensjonen i folketrygden med estimert kompensasjon fra tjenstepensjonen (innskuddspensjon). Vi benytter oss av de nye reglene for beregning av alderspensjon fra folketrygden, den såkalte moderniserte folketrygden. De nye reglene for beregning av alderspensjon fra folketrygden, moderniserte folketrygd, ble vedtatt i Stortinget i oktober 2006¹⁰ og skal være fullt ut gjeldende fra 2010. I modernisert folketrygd består alderspensjon fra folketrygden av to deler; garantipensjon og inntektpensjon. Garantipensjonen tilsvarer størrelsen på dagens minstepensjon, og inneholder i utgangspunktet et element som er felles for alle medlemmer i folketrygden; nemlig én gang grunnbeløpet, pluss et sært tillegg på 79,33% av G. Med dagens G på 66 812 kroner blir samlet garantipensjon for enslige pensjonister til sammen $1,7933 \cdot G$, det vil si 119 814 kroner. Forutsetningen for å motta dette pensjonsbeløpet er at man ikke har hatt noe inntekt i løpet av livet. Den andre delen av alderspensjonen, inntektpensjonen, beregnes som 1,35% (opptjeningsatsen) av all inntekt mellom 0G og et inntektstak på 7,1G, hvert år medlemmet har inntekt gjennom livet. Garantipensjonen avkortes imidlertid med 80% fra første krone opptjent inntektpensjon, noe som fører til at alle som har opparbeidet seg rett til inntektpensjon vil få en alderspensjon som er høyere enn nivået på garantipensjonen. På denne måten må man ha en inntekt på om lag 277 000 kroner i 40 år for å få full avkorting av garantipensjonen. Selv om garantipensjonen da blir 0, vil medlemmet i et slikt tilfelle motta en inntektpensjon på omtrent 150 000 kroner årlig, forutsatt at dagens nivå på forventet levealder forblir uendret. Vi vil for øvrig forutsette at dette nivået holder seg stabilt også i den videre analysen, og derfor vil vi ikke foreta levealderjusteringer i våre beregninger av alderspensjon.

Vi har tidligere i oppgaven presentert de mest sentrale trekkene i innskuddspensjonsloven, men en ytterligere presisering av parameterne som inngår i beregning av innskuddspensjon er likevel på sin plass. Det skal betales innskuddspensjon av arbeidstakers lønn mellom 1G og 12G. I følge lov om obligatorisk tjenstepensjon må arbeidsgiver minimum betale 2% av lønn mellom 1G og 12G, mens maksimumsgrensene for innskudd ligger på 5% av lønn i intervallet mellom 1G og 6G, og 8% av lønn i intervallet mellom 6G og 12G. I utgangspunktet kan også arbeidstakere selv bidra med innskudd til ordningen, men arbeidstakernes innskudd kan likevel ikke utgjøre mer enn 50 % av de totale innskuddene til ordningen. I våre analyser forutsetter vi at det kun er arbeidsgiver som betaler innskudd til pensjonsordningen, fordi det

¹⁰ St.mld nr 5 2006

blir for omfattende å inkludere alle tenkelige konstellasjoner av ordninger med delt ansvar for sparing. Vi vil gjøre beregninger hvor vi varierer innskuddssatsene, og kommer til å analysere utfallet av disse endringene. Dette vil vi komme tilbake til i avsnitt 7.3.

I beskrivelsene ovenfor har vi stort sett omtalt parametere som er satt med hjemmel i lov, og mye av dette må derfor anses som faste størrelser. Det er imidlertid flere parametere som er felles for beregningene av henholdsvis alderspensjon og innskuddspensjon, og som er svært sentrale for de kommende beregningene. Folketrygdens Grunnbeløpet (G) blir justert 1.mai hvert år, og realvekst i G har de siste 10 årene ligget rundt 2,53 %. Reallønnsveksten de siste 10 årene har vært på rundt 2,86%. Tabell 26 viser hvordan utviklingen har vært i G og lønn i perioden 1996-2005.

År	Lønn	G	Differanse
1996	3,40 %	2,60 %	0,80 %
1997	2,00 %	1,70 %	0,30 %
1998	4,50 %	3,30 %	1,20 %
1999	3,10 %	2,40 %	0,70 %
2000	1,20 %	0,80 %	0,40 %
2001	1,80 %	1,60 %	0,20 %
2002	4,10 %	3,80 %	0,30 %
2003	1,70 %	2,90 %	-1,20 %
2004	3,30 %	2,90 %	0,40 %
2005	3,50 %	3,27 %	0,40 %
Gjennomsnitt	2,86 %	2,53 %	0,33 %

Tabell 26: Sammenheng mellom utvikling i lønn og G (Reelle størrelser)

Kilde: NAV. Nøkkeltall i Folketrygden, 29.09.2006 (<http://www.nav.no/binary/805321760/file>)

Selv om realveksten i lønn og G historisk sett ikke har fulgt hverandre, velger vi å forutsette lik realvekst i lønn og G for å holde kompleksiteten i beregningene på et moderat nivå. Siden forskjellen mellom disse de siste 10 år ikke har vært veldig stor, anser vi uansett ikke dette som en altfor grov forutsetning å ta. I våre beregninger benytter vi G på 66 812 kroner, fastsatt 01.05.2007, og gjennomsnittlig lønnsinntekt på 373 842 kroner (5,6G), estimert som snittlønn for heltidsansatte i 2005, multiplisert med lønnsveksten i 2005 (Tabell 27).

	Måned	År
Gj.snittslønn, heltid (2005)	30 100	361 200
Lønnsvekst p. år	3,50 %	
Estimert gj.snittslønn (2006)	31 154	373 842

*Benytter lønnsvekst for 2005

Tabell 27: Estimert gjennomsnittslønn for 2006

Kompensasjonsgrad sier noe om den samlede pensjons andel av sluttlønn. Hvor høy kompensasjonsgrad man får som pensjonist, vil avhenge av flere variable. Opptjeningstiden påvirker størrelsen på pensjonen både fra folketrygden og fra tjenstepensjonsordningen. Man vil kun få full opptjening fra folketrygden etter 40 år i arbeidslivet. Pensjonen fra folketrygden er også avhengig av størrelsen på lønnen. Når det gjelder tjenstepensjon er også her oppspart beløp avhengig av antall år i arbeid og størrelsen på lønnen. Det er en tydelig tendens til at stadig flere velger å studere lengre enn tidligere, og flere ønsker også å pensjonere seg tidligere. Dette vil kunne gi en lavere opptjeningstid og dermed også lavere pensjon. I våre analyser forutsetter vi opptjeningstid og oppsparingstid på 40 år. Våre beregninger vil dermed kunne føre til overvurderinger av størrelsen på samlet pensjon, og følgelig også på kompensasjonsgrad. På alle inntektsnivåer vil kompensasjonsgrad være høyere etter skatt enn før skatt. Det vil være slik fordi man betaler pensjonsinnskudd av bruttolønn, mens man kan regne kompensasjonsgrad i forhold til nettolønn. Progresjonen i det norske skattesystemet, hvor de med lønn over et visst nivå har høyere marginal skattesats enn de med lavere lønn, vil da i tillegg føre til at høytlønnede vil få høyere kompensasjonsgrad enn de med lavere lønn etter skatt. Som pensjonist betales det også mindre skatt enn som yrkesaktiv. Dersom man benytter nettoppensjonsutbetaling og nettolønn ved beregning av kompensasjonsgrad, vil kompensasjonsgraden derfor bli høyere enn ved bruk av bruttostørrelser, uansett lønnsnivå. Når vi beregner kompensasjonsgrad vil vi benytte oss av bruttostørrelser både på lønn og pensjonsutbetaling, noe som vil kunne føre til en viss undervurdering av kompensasjonsgradene.

I følge statistisk sentralbyrå var forventet levealder 82,7 år for kvinner og 78,1 år for menn i 2006. I perioden 2005-2006 var veksten i levealder for kvinner bare 0,1 år, mens den for menn var 0,4 år. Som nevnt tidligere forutsetter vi at det ikke vil være levealderjustering i løpet av spareperioden. Siden mannens forventede levealder stadig nærmer seg kvinnens, antar vi at gjennomsnittlig levealder for begge kjønn er 82 år, noe som tilsier at det blir utbetalt pensjon i 15 år.

7.3 Tre scenarier for pensjonssparing

For å kunne beskrive mulighetene og begrensningene i modernisert folketrygd og obligatorisk tjenstepensjon, vil dette avsnittet inneholde en presentasjon av tre ulike scenarier for

arbeidstakere som omfattes av det nye regelverket. Sett ut i fra arbeidstakernes perspektiv har vi valgt å kalle disse scenariene for ”worst case”, ”best case” og ”markedsbasert case”. Disse tre utfallene vil vi anvende og sammenligne utfallet av når vi kommer til beregningene i neste avsnitt. I alle de tre scenariene vil vi benytte oss av forutsetningene vi har fremstilt i avsnittene over. Vi kommer til å variere realavkastningen på innskuddene i spareperioden mellom 1,00%, 1,46% og 2,90%, og beregne kompensasjonsgraden dette gir i lønnsintervallet fra 1 til 14G. Hvert case vil derfor ha tre ulike fordelinger som avhenger av avkastning og lønnsnivå. Det er vanskelig å få et inntrykk av sensitiviteten i avkastningen dersom avkastningsintervallet er for bredt. Vi har valgt en realavkastning på 1,00% som den laveste, og 2,90% som den høyeste, fordi vi mener dette vil være illustrerende for hvor sensitiv innskuddspensjonen er for endringer i avkastning. Grunnen til at vi velger å benytte oss av akkurat 1,00% realavkastning som nedre grense, er at det representerer et veldig forsiktig anslag. Avkastningen på 1,46% er lik det geometriske gjennomsnittet av realavkastninger i markedet i perioden 1935-2006. Realavkastningen på 2,90% er den geometrisk avkastningen i perioden 1965-2006, og settes som avkastningstak fordi Norge i denne perioden hadde relativt stabil og høy vekst, og at det er urealistisk å tro at realavkastningen vil bli vesentlig høyere enn dette i løpet av en fremtidig periode på 40 år. Når det gjelder lønnsnivå, har vi satt den øvre lønns grensen på 14G, fordi man ved lønn utover 12G ikke mottar ytterligere kompensasjon, verken fra folketrygden eller innskuddspensjonen. Taket på 14G er derfor tatt med for å vise at pensjonsutbetalingen blir lik den man ville fått ved lønn lik 12G, selv om kompensasjonsgraden blir redusert etter 12G.

7.3.1 Worst case

I et ”worst case”, eller verste utfall, kan man tenke seg at taperne i pensjonsreformen befinner seg, gitt forutsetningene i kapittelets innledning. I dette tilfellet vil arbeidstaker kun betale innskudd på 2 % av lønn mellom 1 og 12G. Som nevnt ovenfor vil vi analysere dette verste utfallet basert på tre ulike innskuddsavkastninger.

7.3.2 Best case

Det beste utfallet, eller ”best case”, vil være betegnende for de av arbeidstakerne som er medlem av en pensjonsordning som utnytter maksimumsgrensene i lov om OTP. Her vil

arbeidsgiver betale inn 5% innskudd av lønn mellom 1 og 6G, og 8% av lønn mellom 6 og 12G. Som ved beregningene av worst case, vil vi også analysere dette beste utfallet basert på tre ulike innskuddsavkastninger.

7.3.3 Markedsbasert case

Dette utfallet er basert på den markedsinformasjonen som foreligger per i dag, og beskriver situasjonen som det gjennomsnittlige medlemmet befinner seg i. Her har vi valgt at arbeidsgiver betaler et innskudd på 2% av lønn mellom 1 og 6G, og 4% av lønn mellom 6 og 12G. Vi har valgt minimumsordning på 2% for lønn mellom 1 og 6G, fordi det ifølge Informasjonsdirektør Leif Osland i FNH er omtrent 90% av innskuddspensjonsordningene som benytter seg av minimumsinnskudd på 2%. Utover informasjonen fra FNH eksisterer det per i dag lite offentlig informasjon rundt valg av innskuddssatser i bedriftene, og derfor er det vanskelig å gjøre annet enn å komme med kvalifiserte gjetninger rundt dette. Følgelig velger vi en innskuddssats på 4% for lønn mellom 6 og 12G i markedstilfellet, fordi vi mener det er naturlig å anta at de som er høytlønnede (lønn utover 6G) får en høyere kompensasjon. De som er høytlønnede har som regel et mer bevisst forhold til lønn og pensjon, og er mer konsekvente med å stille krav til arbeidsgiver i lønnsforhandlinger, og vi signaliserer dette ved å sette en høyere innskuddssats for arbeidstakere i denne kategorien. Vi ønsker å beregne kompensasjonsgraden for markedstilfellet ved bruk av de samme tre innskuddsavkastningene som i de to foregående case.

7.4 Beregninger

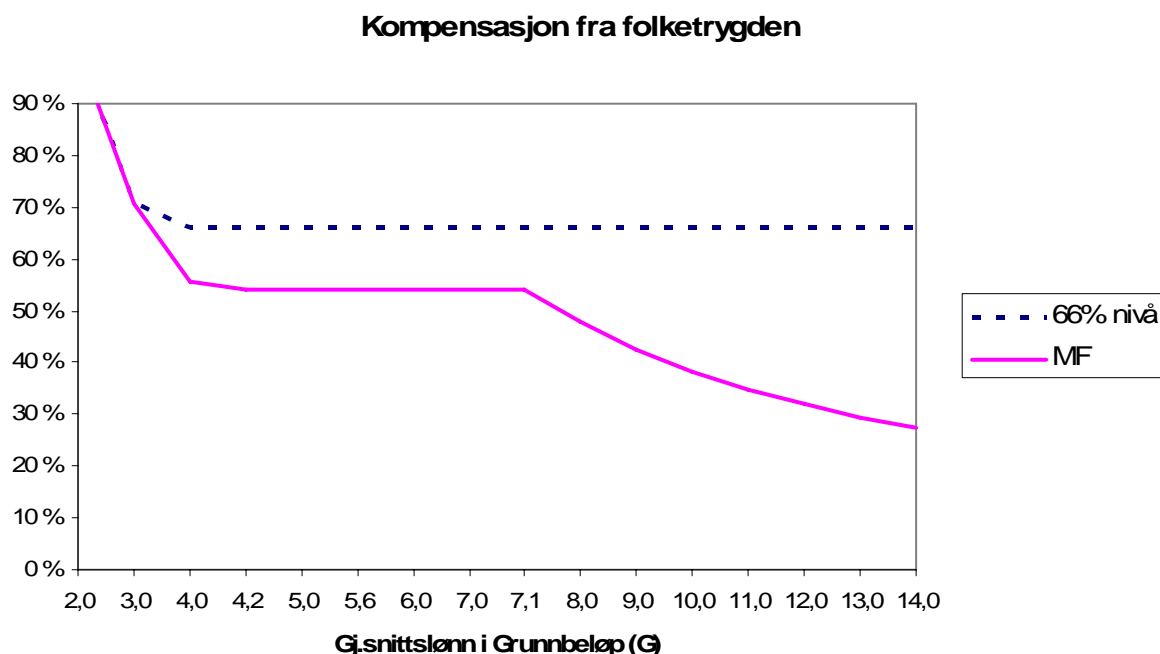
Vi vil nå gjøre beregninger og analyser på våre tre scenarier, *worst case*, *markedsbasert case* og *best case* under de forutsetninger vi har gjort rede for i forbindelse med parametersettingen. Vi vil fremstille våre resultater grafisk, for å kunne sammenligne og kommentere likheter og forskjeller ved de tre scenariene. For alle diagrammene i analysen eksisterer det noen felles punkter som vil være mest interessante å kommentere. Disse ligger ved:

- Lønn 4,2G – full avkorting av garantipensjon
- Lønn 6G – Midtre grense for innskuddspensjon
- Lønn 5,6G – Gjennomsnittlig lønnsnivå

- Lønn 7,1G – Maksimal kompensasjonsgrad (man har her oppnådd full kompensasjon fra folketrygden), dersom man utelater alle med lønn under om lag 3,5G eller 233 000 kroner, som i alle tilfellene har en kompensasjonsgrad på 66% eller mer.)
- Lønn 12G – Øvre grense for innskuddspensjon; største absolutte pensjonsutbetaling

For hver beregning av samlet kompensasjonsgrad ligger den samme kompensasjonen fra folketrygden til grunn. Denne er illustrert i Figur 21 under, og parameterne i beregningen av kompensasjonen fra folketrygden er som følger:

- Grunnbeløpet, G = 66 812 kroner
- Garantipensjonen er på 119 814 kr (1,7933*G)
- Opptjeningssatsen for inntektspensjonen er på 1,35% av lønn hvert år
- Inntektstaket for beregning av inntektspensjon er på 7,1G (474 365 kr)
- Avkorting av garantipensjon på 80% fra første krone opptjent inntektspensjon (full avkorting skjer ved lønn lik 4,2G eller 280 610 kroner)
- 40 års opptjeningstid gir full alderspensjon fra folketrygden



Figur 21: Kompensasjonsgrad fra modernisert folketrygd (MF)

I figuren over ser man tydelig at kompensasjonen er synkende frem til full avkorting av

garantipensjon ved lønn lik 4,2G (280 610 kroner), hvor kompensasjonsgraden er på 54%. Kompensasjonen fra folketrygden forblir uforandret på 54% for lønn mellom 4,2G og inntektstaket på 7,1G (474 365 kroner), fordi den i dette intervallet er konstant lik 1,35% av lønn. Denne sammenhengen er generell. Ved lønn over 7,1G tjener man ikke opp ytterligere inntektspensjon fra folketrygden, og den relative kompensasjonen synker derfor raskt, selv om den absolute kompensasjonen forblir konstant på 256 157 kroner.

Felles for alle beregningene av kompensasjonsgrad fra innskuddspensjon, er at grunnbeløpet er på 66 812 kroner, at opptjeningstiden er 40 år og at utbetalingstiden er 15 år. Vi har beregnet oppspart beløp som summen av innskudd og løpende avkastning i spareperioden. Det utbetalte beløpet hvert år har vi estimert ved hjelp av en etterskuddsannuitet basert på en avkastning i utbetalingsperioden på 0.75%. Vi velger å benytte oss av en lavere realavkastning i pensjonsutbetalingsperioden, fordi aksjeandelen i denne perioden er lavere enn i størstedelen av spareperioden. Forventet avkastning vil derfor bli lavere. Når vi i analysen sier at maksimal kompensasjon oppnås ved 7,1G, ser vi derfor bort fra det faktum at lavtlønnede arbeidstakere (lønn under om lag 3,5G eller 233 000 kroner) i alle tilfellene har en kompensasjonsgrad på 66% eller mer, mest på grunn av at garantipensjonen fra folketrygden da vil være relativt høy sammenlignet med lønnsnivået.

tall pr 2004	0,01 - 1,00 G	1,01 - 1,99 G	2,00 - 3,99 G	4,00 - 5,99 G	6,00 - 7,99 G	8,00 - 12,00 G	> 12,00 G	Sum
Antall	294 766	176 894	415 961	713 113	406 430	192 146	63 521	2 262 831
Prosent	13,03 %	7,82 %	18,38 %	31,51 %	17,96 %	8,49 %	2,81 %	100,00 %

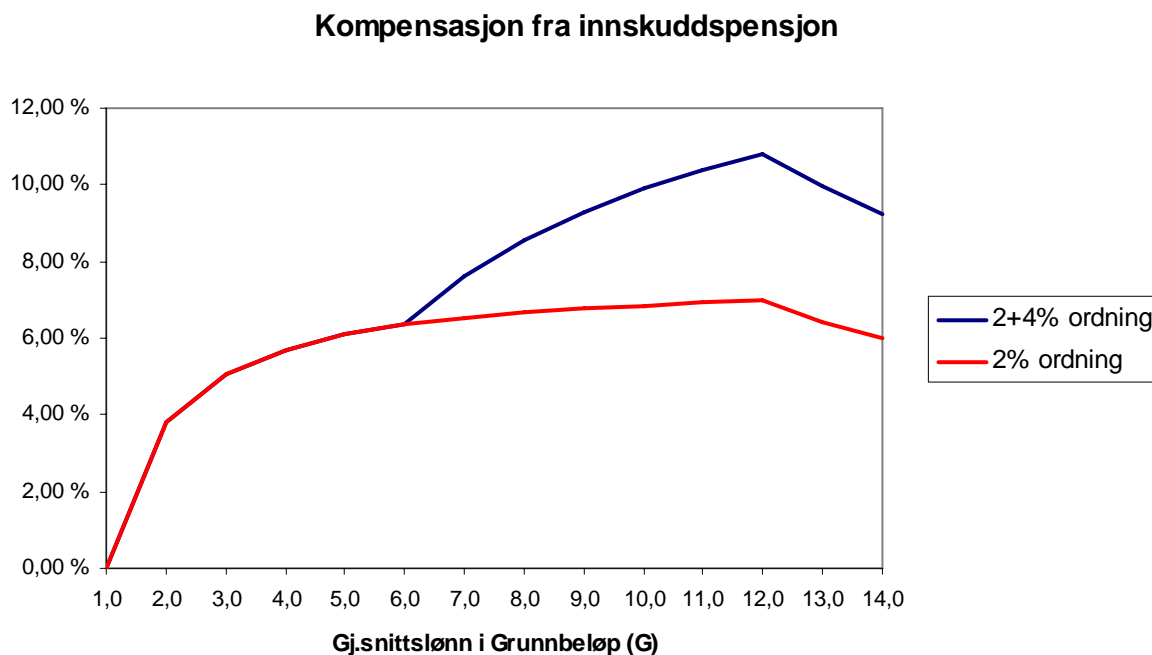
Tabell 28: Antall lønsmottakere fordelt etter lønn.

Kilde: ECON-rapport 2005-08, tabell 7.5

At vi velger å se bort fra denne lavtlønnede gruppen av arbeidstakere er imidlertid på grensen til grov diskriminering, dersom man ser på lønnsfordelingen for Norges befolkning i yrkesaktiv alder. Tabell 28 viser at snaue 40% av arbeidsstyrken har en inntekt som er lavere enn 4G. Dette er en stor gruppe av arbeidstakere, som absolutt burde bli tatt hensyn til i en analyse som dette. Poenget er likevel det vi allerede har påpekt: Denne gruppen vil oppnå en kompensasjonsgrad på omtrent 66% av sluttlønn eller bedre uansett, og dermed er det ikke like interessant å rette nærmere fokus mot denne gruppen. Vi vil i det hele tatt ikke kommentere kompensasjonsgraden for arbeidstakere med lønn inntil 4,2G, hvor man har full avkorting av garantipensjonen, for noen av utfallene, fordi kompensasjonsgraden alltid vil

være på rundt 60% eller bedre, uavhengig av innskuddsordning og –avkastning (så lenge denne ikke underskrider 1,00%).

I Figur 22 illustrerer vi en innskuddsordning med flat innskuddssats (2%), og en ordning med 2% innskuddssats mellom 1 og 6G, og 4% mellom 6 og 12G.



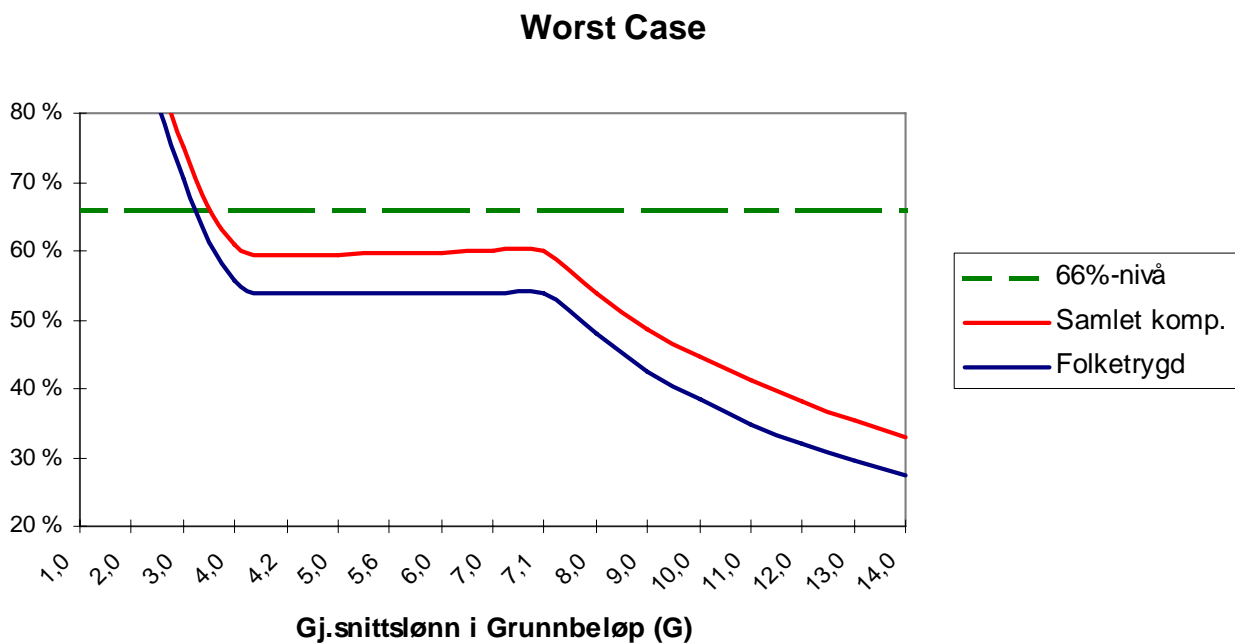
Figur 22: Kompensasjonsgrad fra innskuddspensjon

Vi ser at begge kurvene følger den samme oppadgående banen for lønn inntil 6G, hvor innskuddssatsen på 4% gjør at kurven for ordningen med økende sats begynner å stige brattere enn kurven med flat sats, opp til en inntekt på 12G (opptjeningstaket). Dersom man sammenligner grafene for alderspensjon fra folketrygden og innskuddspensjon, ser man, som tidligere beskrevet, at disse har motsatt utvikling med hensyn på lønn. Mens relativ alderspensjon fra folketrygden synker (i varierende grad) med økt lønn, stiger kompensasjonsgraden fra innskuddspensjon, inntil øvre innskuddsgrense på 12G. Dette er en viktig og prinsipiell egenskap ved modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenestepensjon, og fordi denne virkningen er vanskelig å få øye på når samlet kompensasjon illustreres i de neste avsnittene, er det nettopp for å tydeliggjøre dette at vi velger å presentere Figur 21 og Figur 22.

7.4.1 Lav avkastning

Som nevnt innledningsvis i kapittelet vil vi beregne kompensasjonsgraden for to ekstreme utfall, som under gitte forutsetninger har til hensikt å sette øvre og nedre grense for mulige kompensasjonsgrader. I dette avsnittet ser vi på beregninger av samlede kompensasjonsgrader for de tre presenterte scenariene gitt at realavkastningen på innskuddene er 1,00% årlig.

Aller først vil vi ta for oss worst case, det vil si en minimumsordning med flat innskuddssats på 2% av lønn mellom 1 og 12G. Denne kombinasjonen av lav avkastning og minimumsordning markerer det vi mener er den nedre grensen for kompensasjon, og på denne måten gir dette utfallet minimal kompensasjon for medlemmer på alle lønnsnivåer høyere enn 1G. Den eneste betingelsen knyttet til denne påstanden er at gjennomsnittlig realavkastning på innskuddene ikke blir lavere enn 1,00% i løpet av de 40 opptjeningsårene.

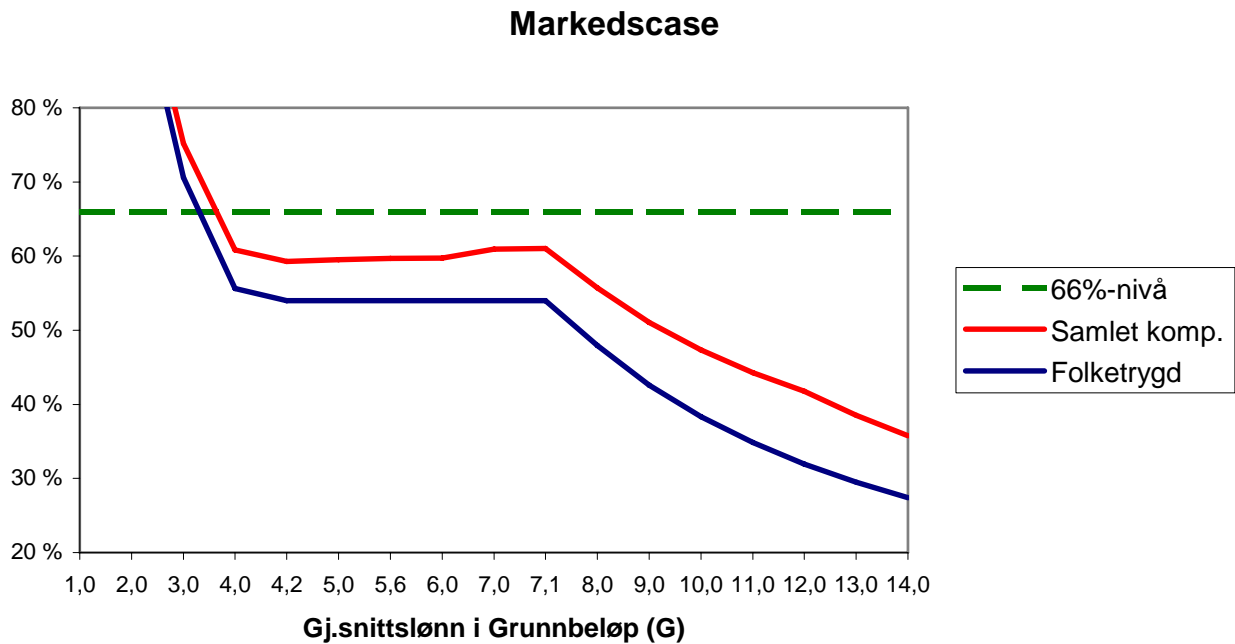


Figur 23: Kompensasjon ved 2% ordning, og 1,00% avkastning (Nedre grense)

Dette verste utfallet er illustrert i Figur 23 over. Man ser tydelig at den samlede kompensasjonen er synkende frem til full avkorting av garantipensjon ved lønn lik 4,2G (280 610 kroner). Dette tilsvarer også kurveegenskapene man observerte i Figur 21, gjengitt med den blå kurven i figuren over. At den samlede kompensasjonsgraden er synkende frem til 4,2G gjelder for øvrig i samtlige av de videre beregningene, og skyldes at kompensasjonsgraden fra folketrygden ved lave inntekter dominerer i størrelse over

kompensasjonen fra innskuddspensjon, uansett ordning. Denne effekten gjelder også ved høyere inntekter, men med avtagende styrke. Som begrunnet i avsnittet over ser man av figuren at kompensasjonsgraden for lønn inntil 4,2G som forventet er ganske høy. I intervallet mellom 4,2G og inntektstaket på 7,1G, ser man imidlertid at den samlede kompensasjonen øker marginalt, fra drøye 59% av lønn ved 4,2G til like under 60% av lønn ved 7,1G. Ved lønn over 7,1G tjener man ikke opp ytterligere inntektspensjon fra folketrygden, noe som fører til at den samlede kompensasjonsgraden faller dramatisk med økt lønn. Dette ser man tydelig i figuren over, og vil også gjenspeiles i de senere beregningene. Imidlertid vil kompensasjonsgraden fra innskuddsordningen øke helt opp til opptjeningstaket på 12G (801 744 kroner). Dette er det mulig å observere i figuren: Ved 12G er nemlig den vertikale avstanden mellom den røde og den blå kurven størst. Dette er også en generell egenskap som det vil være mulig å observere i alle figurene i analysen. Ved 12G er den samlede kompensasjonsgraden i dette tilfellet på drøye 38%. Med et lønnsnivå som tilsvarer gjennomsnittslønnen i Norge på 5,6G (373 842 kroner), vil man i dette utfallet av worst case motta en kompensasjon på knappe 60%, noe som ligger drøye 6 prosentpoeng under det ønskede 66%-nivået. Siden man ved et gjennomsnittlig lønnsnivå på 7,1G mottar maksimal samlet kompensasjon, innebærer dette at worst case med 1,00% innskuddsavkastning aldri vil kunne gi medlemmet en kompensasjonsgrad på mer enn rett under 60%.

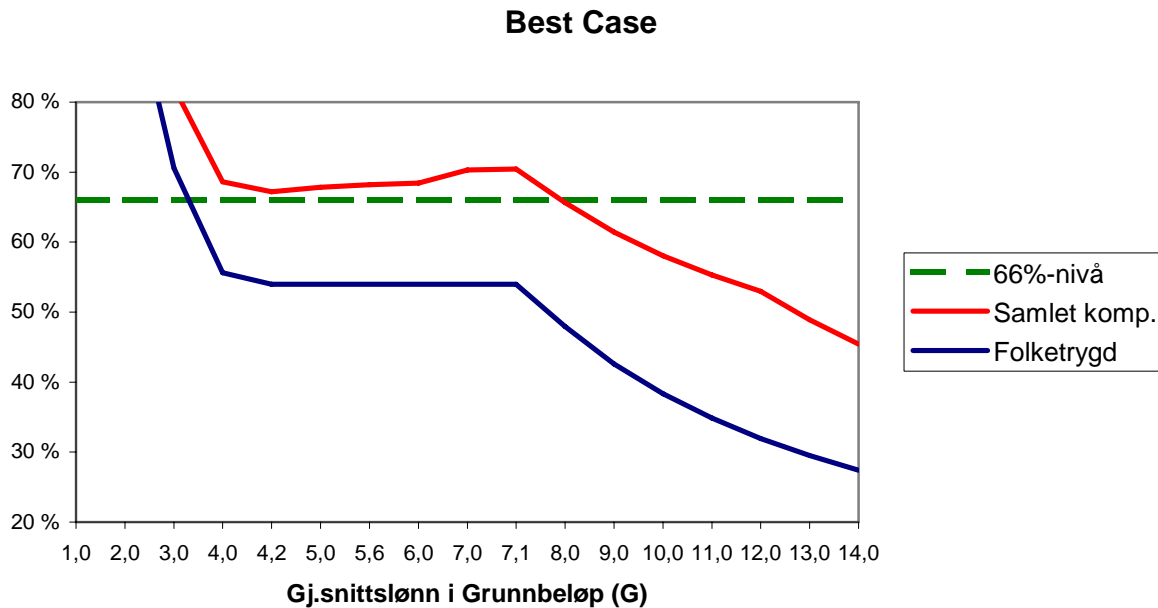
Det andre tilfellet vi skal se på er markedscase, det vil si en ordning hvor det betales en innskuddspensjon på 2% av lønn mellom 1 og 6G, og 4% av lønn mellom 6 og 12G. Som nevnt i innledningen er det benyttet en forventet realavkastning på 1,00%.



Figur 24: Kompensasjon ved 2 + 4% ordning, og 1,00% avkastning

Som Figur 24 viser ligger samlet kompensasjonsgrad, for de fleste lønnsnivåer, alltid under det ønskede målet på 66% kompensasjon. Samlet kompensasjonsgrad er fallende frem til lønn lik 4,2G. Ved dette lønnsnivået er samlet kompensasjon litt over 59%. Ved gjennomsnittlig lønnsnivå (5,6G) er samlet kompensasjon knappe 60%. Dette er 6 prosentpoeng lavere enn det ønskede målet på 66%. Økningen i kompensasjon fra innskuddspensjon er større etter 6G, fordi innskuddssatsen økes fra 2% til 4%. Ved lønn lik 7,1G får medlemmet den høyeste kompensasjonsgraden, og denne ligger da på omtrent 61%, altså 5 prosentpoeng lavere enn det ønskede nivået på 66%. Ved øvre innskuddsgrense lik 12G er samlet kompensasjon redusert til nesten 42%, og den vil fortsatt være fallende for alle lønnsnivåer over 12G. I dette tilfellet vil kompensasjonsgraden ved alle lønnsnivåer over om lag 3,5G ikke være tilfredsstillende nok med tanke på målet om 66% kompensasjon.

Det siste tilfellet vi skal se nærmere på ved 1% realavkastning er best case. Det betales her et pensjonsinnskudd på 5% for lønn mellom 1 og 6G, og 8% for lønn mellom 6 og 12G.



Figur 25: Kompensasjon ved 5 + 8% ordning, og 1,00% avkastning

Som man kan se av figuren, er samlet kompensasjonsgrad generelt høyere enn ved tidligere omtalte tilfeller. Årsaken til dette er at innskuddssatsene her er relativt mye høyere. Samlet kompensasjonsgrad ligger over målet om 66% kompensasjon for lønn inntil nesten 8G. Ved gjennomsnittlig lønnsnivå (5,6G) er samlet kompensasjonsgrad litt over 68%, og dermed 2 prosentpoeng over det ønskede nivået. Maksimal kompensasjonsgrad oppnås ved lønn lik 7,1G. Da utgjør pensjonen litt over 70% av sluttlønn. Dette er over 4 prosentpoeng høyere det ønskede målet på 66%. Etter 7,1G er samlet kompensasjon fallende for alle lønnsnivåer. I dette tilfellet kan man si at ved lønn opp til nesten 8G har man en mer enn tilfredsstillende pensjon i forhold til sluttlønn. Etter 7,1G er kompensasjon fallende, og er lavere enn 66% fra om lag 8G. Ved 12G har kompensasjonsgraden falt til nesten 53%.

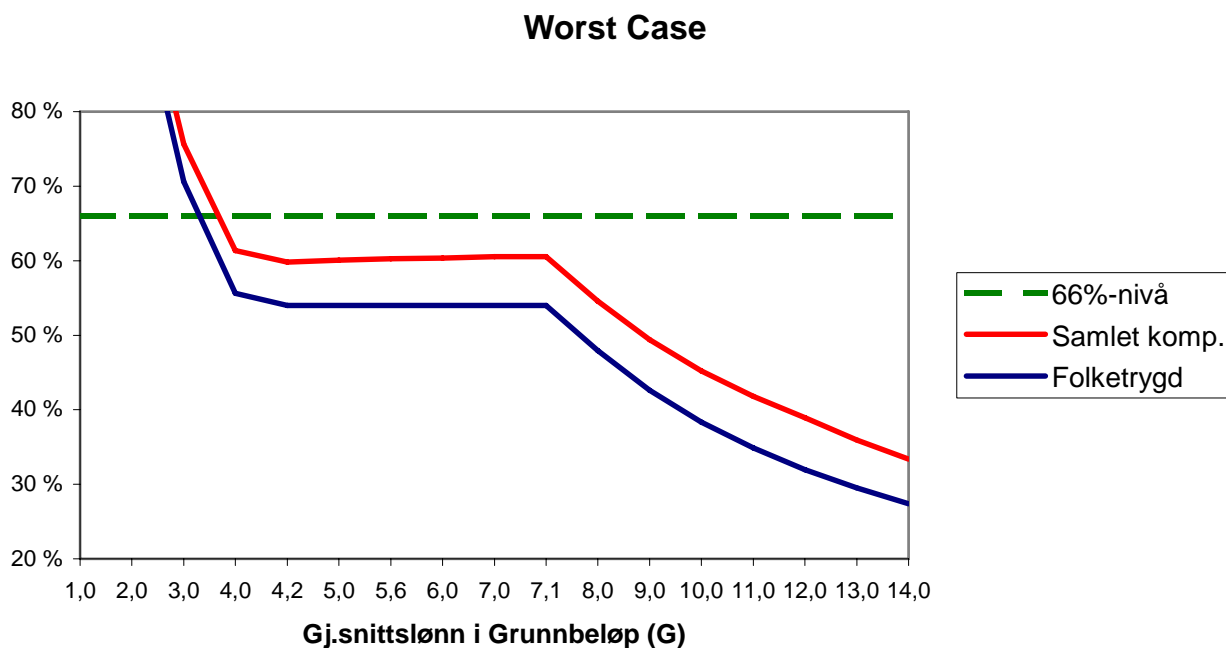
Ved sammenligning av disse tre scenariene er det enkelte resultater som bør kommenteres særskilt. Som man kan se av Figur 23 og Figur 24 er samlet kompensasjonsgrad både i worst case og markedscase lik helt opp til et lønnsnivå på 6G, hvor den er knappe 60%. Dette skyldes at innskuddssatsen er på 2% er inntil 6G i begge tilfellene. Slik vil det også være i de senere tilfellene med høyere avkastning; kompensasjonsgraden i de to casene følger hverandre inntil et lønnsnivå på 6G, for enhver gitt avkastning. I best case er samlet kompensasjon drøye 68% ved det samme lønnsnivået. Sammenligner man kompensasjonen ved gjennomsnittlig lønnsnivå (5,6G) for alle de tre casene vil utfallet være omtrent det samme som ved lønn lik

6G. Pensjonsgapet er tidligere blitt definert som avstanden mellom et ønsket pensjonsnivå (66%), og summen av kompensasjonen fra den faktiske alderspensjonen fra folketrygden og OTP. Dette betyr at worst case og markedscase ved gjennomsnittlig lønn (5,6G) vil ha et pensjonsgap på over 6%, mens best case vil ha et positivt pensjonsgap på 2%. Dette innebærer at man ved å øke innskuddssatsen fra 2% til 5%, får en økning i samlet kompensasjon på over 8 prosentpoeng ved 1,00% realavkastning, og gjennomsnittlig lønnsnivå. Maksimal samlet kompensasjonsgrad som i alle tre tilfellene ligger ved lønn lik 7,1G, varierer fra knappe 60% i worst case og 61% i markedscase, til drøye 70% i best case. Dette innebærer et pensjonsgap på 6% for worst case og 5% for markedscase, mens best case vil gi et positivt pensjonsgap på 4%. Forskjellen mellom de to førstnevnte casene skyldes at innskuddssatsen i markedscase øker fra 2% til 4% ved 6G. Den suverene kompensasjonsgraden i best case skyldes de høye innskuddssatsene: 5% ved lønn mellom 1 og 6G, og 8% fra 6 til 12G. Forskjellen mellom de tre tilfellene blir større ved høyere lønn inntil opptjeningstaket på 12G. Da har worst case en kompensasjon på litt over 38%, markedscase knappe 42% og best case nesten 53%. I tillegg kan man observere at best case har et positivt pensjonsgap for alle lønnsnivåer inntil noe under 8G, mens worst case og markedscase ikke vil gi positive pensjonsgap så lenge lønnsnivået er høyere enn omtrent 3,5G. Selv med en innskuddsavkastning på bare 1% er det altså innlysende at arbeidsgivers valg av innskuddsordning har stor innvirkning på de ansattes samlede kompensasjonsgrad.

7.4.2 Gjennomsnittlig avkastning

I dette avsnittet vil vi se på kompensasjonsgradene i de tre scenariene gitt en gjennomsnittlig realavkastning på 1,46% i året. Basert på undersøkelser tidligere i oppgaven er det de tre neste beregningene som etter vår mening vil ligne mest på forholdene som arbeidstakerne i Norge de facto stilles overfor i dag. Dette betyr på ingen måte at de neste tre beregningene er riktigere enn noen av de andre, men mer at vi har en forventning om at disse beskriver situasjonen for arbeidstakere med nytegnede innskuddsordninger etter lov om OTP og modernisert folketrygd best, gitt at forutsetningene vi har gjort er oppfylte.

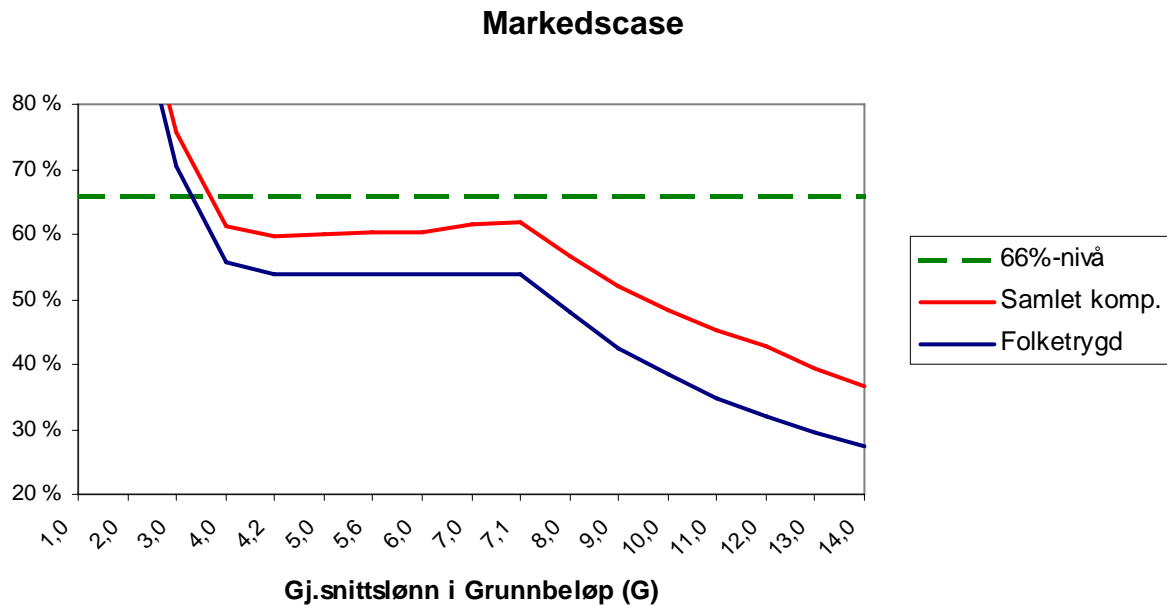
Det første vi vil se nærmere på er utfallet av worst case, hvor innskuddet som nevnt er på 2% av lønn mellom 1 og 12G, dersom man benytter den estimerte gjennomsnittsavkastningen på 1,46%.



Figur 26: Kompensasjon ved 2% ordning, og 1,46% avkastning

Ut fra figuren over kan man lese at samlet kompensasjon ligger under målet om 66% av sluttlønn for lønn over omtrent 3,7G (ca 247 000 kroner). Gjennomsnittlig lønnsnivå på 5,6G har en samlet kompensasjon på litt over 60%, og ligger med dette omtrent 6 prosentpoeng lavere enn ønsket nivå. Maksimal kompensasjonsgrad oppnås ved lønn på 7,1G, og er da på snaue 61%. Dette er over 5 prosentpoeng lavere enn målet på 66%. Samlet kompensasjon vil være synkende etter lønnsnivå på 7,1G, og vil være på knappe 39% ved lønn på 12G. Dette er hele 27 prosentpoeng unna målet. I dette tilfellet kan man derfor si at i forhold til et mål på 66% av sluttlønn, vil man ved de fleste lønnsnivåer ikke oppnå en tilfredsstillende pensjon.

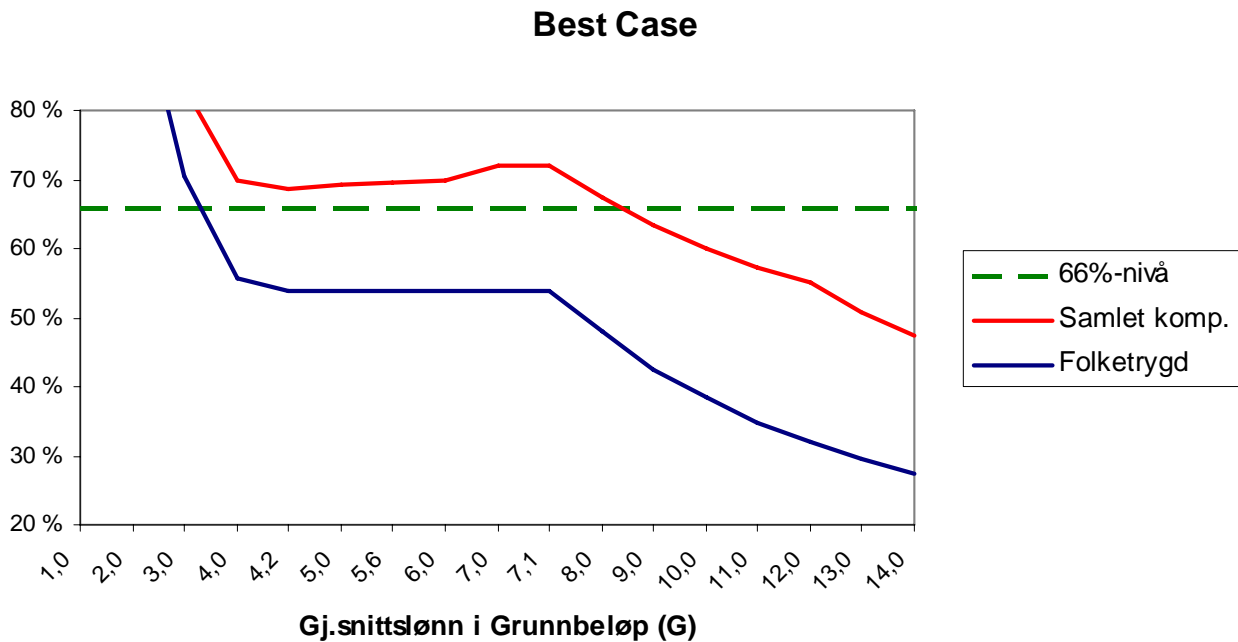
Den neste beregningen viser kompensasjonen for det vi mener er en gjennomsnittlig innskuddsordning med innskuddssats på 2% mellom 1 og 6G, og 4% mellom 6 og 12G, dersom man i tillegg anvender det vi har beregnet som den gjennomsnittlige realavkastningen på 1,46%. Med andre ord er dette et spesielt interessant tilfelle, fordi vi er av den oppfatning at det representerer samlet kompensasjonsgrad for den gjennomsnittlige arbeidstakeren med nyttegning av innskuddsordning etter lov om OTP, og at dette dermed vil være en slags målestokk for alle arbeidstakere som faller inn under det nye lovverket i pensjonsreformen, i den grad forutsetningene for beregningen oppfylles.



Figur 27: Kompensasjon ved 2 + 4% ordning, og 1,46% avkastning (Markedstilfellet)

Figur 27 illustrerer kompensasjonsgraden for arbeidstakere i dette gjennomsnittstilfellet. Dersom man fortsetter argumentasjonsrekken ovenfor, knyttes det en viss spenning rundt kompensasjonsgraden ved gjennomsnittslønnen (5,6G) i figuren, siden den beskriver det gjennomsnittlige utfallet for hele fordelingen av kompensasjonsgrader i denne analysen. Denne situasjonen gir en kompensasjon på drøye 60% av sluttlønnen, eller et pensjonsgap på knappe 6 prosentpoeng. Ved full avkorting av garantipensjon, eller et lønnsnivå på 4,2G, vil medlemmet ha en kompensasjonsgrad på litt i underkant av 60%. Ved 7,1G vil medlemmet motta sin maksimale kompensasjon, her på knappe 62%. Med andre ord reduseres pensjonsgapet med mindre enn 2 prosentpoeng mellom 4,2 og 7,1G, noe som indikerer at en avkastning på 1,46% ikke er stor nok til å påvirke kompensasjonsgraden spesielt mye i en slik gjennomsnittsordning. For medlemmer med en gjennomsnittslønn på 12G, vil dette tilfellet gi en samlet kompensasjon på under 43%, og et pensjonsgap på hele 23 prosentpoeng. Det er tydelig at det gjennomsnittlige OTP-medlemmet ikke har grunn til å være helt fornøyd med sin samlede pensjon dersom målet er et 66%-nivå, og så lenge det gjennomsnittlige lønnsnivået i løpet av opptjeningstiden er større enn om lag 3,7G.

I gjennomsnittlig best case betales det innskudd på 5% av lønn mellom 1 og 6G, og 8% innskudd av lønn mellom 6 og 12G. Forventet realavkastning er fortsatt 1,46%.



Figur 28: Kompensasjon ved 5 + 8% ordning, og 1,46% avkastning

Som man kan lese av figuren ligger samlet kompensasjonsgrad over målet på 66%, helt opp til en lønn på drøye 8G. Ved gjennomsnittlig lønn (5,6G) er samlet kompensasjonsgrad nesten 70%. Dette er 4 prosentpoeng høyere enn målet på 66%. Maksimal samlet kompensasjon oppnås ved lønn på 7,1G, og kompensasjonen er da på over 72%. Dette er over 6 prosentpoeng høyere enn målet. Når lønnen økes utover 7,1G er den samlede kompensasjonsgraden fallende, men selv ved øvre innskuddsgrense på 12G er kompensasjonsgraden på hele 55%. Ved lønn lavere enn drøye 8G vil man ha oppnådd et kompensasjonsnivå som overgår det vi har satt som mål på god pensjon, nemlig 66% av sluttlønn. De med lønn under drøye 8G kan derfor sies å ha en tilfredsstillende kompensasjonsgrad.

Dersom man sammenligner de tre casene under markedsavkastningen, vil det også være forskjeller og likheter som bør bemerkes. Også i dette tilfellet vil kompensasjonsgraden være den samme for worst case og markedscase opp til lønn lik 6G, på grunn av samme innskuddssats. Ved gjennomsnittslønn (5,6G) vil kompensasjonen være litt over 60% i worst case og markedscase, mens den i best case vil ligge på knappe 70%. Pensjonsgapet vil dermed være på 6% for worst case og markedscase, mens best case vil ha et positivt pensjonsgap på 4%. Dette betyr at man ved å øke innskuddssatsen fra 2% til 5% vil få en økning i samlet

kompensasjon på drøye 9 prosentpoeng ved gjennomsnittslønn (5,6G). Den maksimale kompensasjon som kan oppnås er også i dette tilfellet ved lønn lik 7,1G, og da er samlet kompensasjon lik knappe 61% for worst case, knappe 62% for markedscase og over 72% for best case. Dette tilsvarer et pensjonsgap på 5% for worst case, 4% for markedscase og et positivt pensjonsgap på hele 6% for best case. Årsaken til de store variasjonene på pensjonsgapet er mest av alt endringen av innskuddssatsen i de ulike tilfellene. Den noe høyere avkastningen gjør også sitt til at kompensasjonsgraden er høyere i dette tilfellet enn i tilfellet med lavest avkastning (1,00%). Dersom man sammenligner case-kurvene i dette tilfellet, ser man at best case gir et positivt pensjonsgap frem til og med lønn på om lag 8G, mens worst case og markedscase ikke gir positive pensjonsgap ved noe lønnsnivå over cirka 3,6G. I dette tilfellet opereres det altså med en noe høyere realavkastning på innskuddene enn i det foregående (henholdsvis 1,46% mot 1,00%). Dette gjør at man enda tydeligere ser effekten av ulike innskuddssatser på samlet kompensasjonsgrad, og understreker hvor viktig valget av innskuddspensjonsordning faktisk er for størrelsen på pensjonsgapet.

7.4.3 Høy avkastning

Vi vil her ta for oss tilfellet med en relativ høy realavkastning på 2,90%. Dette er som nevnt tidligere, realavkastningen i Norge i perioden 1965-2006. Dette tilfellet markerer det andre ytterpunktet i vår analyse, og kan ses på som øvre grense for avkastning. Vi vil også her gå gjennom de tre scenariene vi har omtalt tidligere, og se på virkningen denne realavkastningen vil ha på kompensasjonsgraden i de ulike scenariene.

Det første tilfellet vi vil se på er det beste utfallet av worst case, hvor det som kjent betales et innskudd på 2% av lønn mellom 1 og 12G. Innskuddsavkastningen vil, som nevnt innledningsvis, være 2,90%.

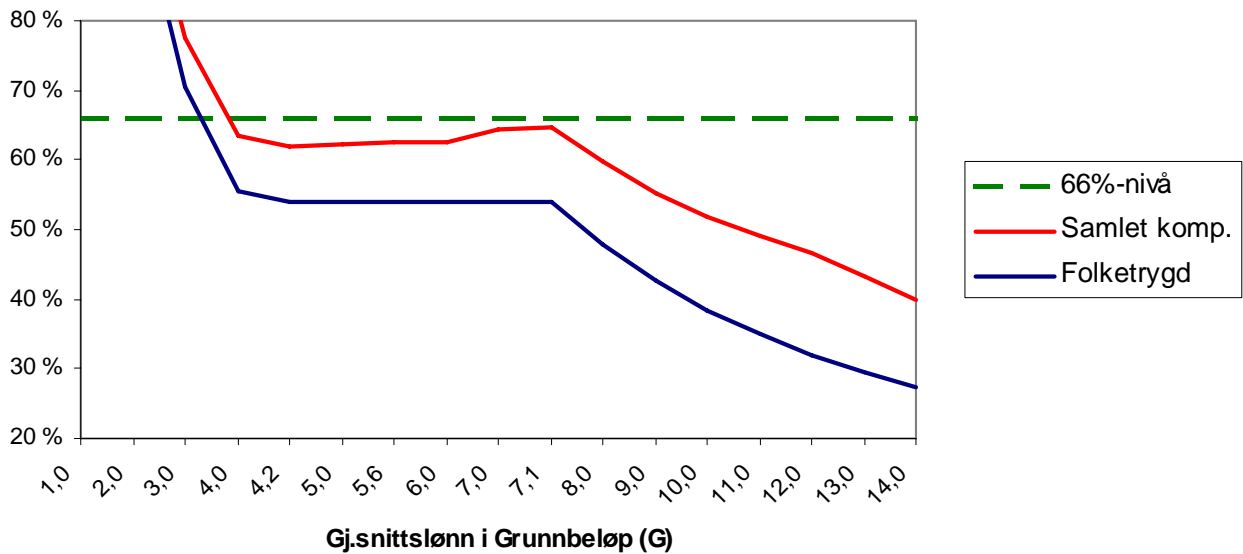


Figur 29: Kompensasjon ved 2% ordning, og 2,90% avkastning

Ut fra figuren kan man lese at samlet kompensasjonsgrad stort sett ligger under ønsket nivå på 66%. Den maksimale kompensasjonsgraden som kan oppnås er også her ved lønn på 7,1G. Den samlede kompensasjonsgraden vil da være på knappe 63%, noe som gir et pensjonsgap på 3 prosentpoeng. Ved gjennomsnittslønn på 5,6G er kompensasjonsgraden på litt mer enn 62,5%, og sammenlignet med målet på 66% er dette 3,5 prosentpoeng lavere enn ønsket nivå. Kompensasjonsgraden er fallende etter 7,1G, og samlet kompensasjon er redusert til knappe 42% ved lønn lik 12G. Selv om man oppnår en realavkastning på 2,90%, vil man med en slik minimums innskuddsordning likevel ikke motta en tilfredsstillende samlet kompensasjon på noe lønnsnivå over ca 3,9G.

Det andre tilfellet vi nå vil se nærmere på er det beste utfallet av markedstilfellet. Det vil her betales et innskudd på 2% av lønn mellom 1 og 6G, og 4% av lønn mellom 6 og 12G. Avkastningen er som tidligere nevnt 2,90%.

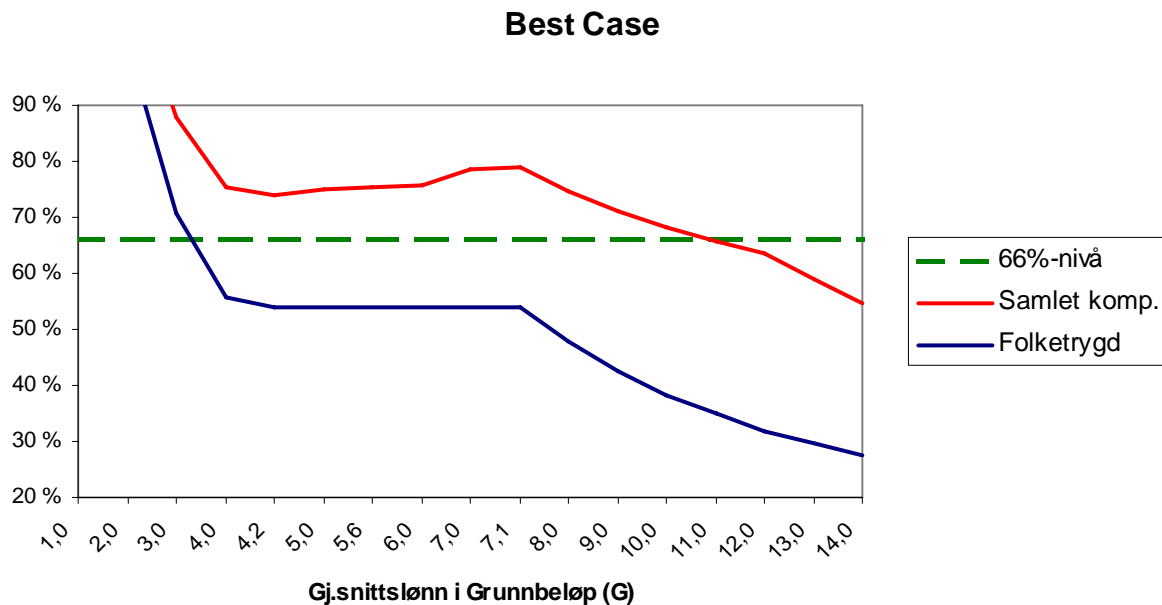
Markedscase



Figur 30: Kompensasjon ved 2 + 4% ordning, og 2,90% avkastning

Av Figur 30 kan man lese at samlet kompensasjonsgrad også ved dette tilfellet ligger under 66%-nivået ved de fleste lønnsnivåer. Man kan imidlertid se at den ligger nærmere 66%-nivået enn ved de foregående tilfellene med lavere avkastning. Ved gjennomsnittlig lønnsnivå på 5,6G er samlet kompensasjon på knappe 63%, og kompensasjonen ligger med dette 3 prosentpoeng under ønsket 66%-nivå. Til sammenligning er den maksimale kompensasjonen man kan oppnå nesten 65% ved lønn lik 7,1G, kun 1 prosentpoeng fra 66%-nivået. Samlet kompensasjon er fallende etter 7,1G, og ved 12G er kompensasjonsgraden redusert til knappe 47%. Heller ikke i dette tilfellet kan man si at utbetalt pensjonen er tilfredsstillende i forhold til sluttlønn, selv om den tydelig er nærmere 66%-nivået enn tidligere.

I den neste beregningen ser vi igjen på best case, det vil si en maksimumsordning med 5% innskuddssats mellom 1 og 6G, og 8% sats mellom 6 og 12G. I tillegg holder vi fast ved en gjennomsnittlig innskuddsavkastning på 2,90%. Denne kombinasjonen av høy avkastning og maksimumsordning markerer det vi mener er den øvre grensen for oppnåelig kompensasjonsgrad, og på denne måten gir dette utfallet maksimal kompensasjon for medlemmer på alle lønnsnivåer høyere enn 1G. Den eneste betingelsen knyttet til dette er at den gjennomsnittlige realavkastningen på innskuddene ikke blir høyere enn 2,90% i løpet av de 40 opptjeningsårene.



Figur 31: Kompensasjon ved 5 + 8% ordning, og 2,90% avkastning (Øvre grense)

Dersom man studerer Figur 31 ser man tydelig at denne innskuddsordningen skiller seg fra alle de foregående, ved at den samlede kompensasjonen ligger godt over 66%-nivået for de fleste lønnsnivåer. Den samlede kompensasjonen krysser under 66%-nivået ved en lønn på i underkant av 11G. Med dagens grunnbeløp tilsvarer dette en gjennomsnittlig lønn på ca 730 000 kroner i 40 år, noe svært få arbeidstakere kan drømme om å oppnå. Til og med for en gjennomsnittslønn på 12G, er kompensasjonsgraden på knappe 64%, noe som er uvanlig høyt. Den maksimale kompensasjonen ved 7,1G er på nesten 79% av sluttlønn, eller 13 prosentpoeng over det ønskede nivået på 66%. Dette overgår det nest beste tilfellet i denne analysen med knappe 7 prosentpoeng, noe som i denne sammenhengen må anses som formidabelt. Dette illustrerer igjen hvor stor betydning innskuddsavkastningen har på den samlede kompensasjonsgraden. Ved gjennomsnittlig lønnsnivå (5,6G) mottar arbeidstaker i dette tilfellet en kompensasjon på drøye 75% av lønnen, noe som ligger godt over kravet om 66%. I det hele tatt vil arbeidstakere med en slik maksimumsordning, og som oppnår en såpass høy avkastning, bli kompensert med en samlet pensjon som ligger langt over et normalt tilfredsstillende nivå. Det er kun de få arbeidstakerne med lønnsnivå utover 11G som relativt sett ikke vil bli tilstrekkelig kompensert under slike forhold. Imidlertid vet man at modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenstepensjon er konstruert nettopp slik at

man ikke blir kompensert ytterligere for lønn utover 12G, og at absolutt, utbetalt pensjon når toppen ved denne grensen. Da er det kanskje ikke så rart at selv den beste ordningen, under svært gode omstendigheter, gir arbeidstakere i disse høye lønnsklassene lavere relativ kompensasjon, enn ved inntektsnivåer nærmere gjennomsnittet.

En sammenligning av utfallene ved realavkastning på 2,90% gir en klar bekreftelse på at kompensasjonsgraden er den samme for worst case og markedscase, opp til et lønnsnivå på 6G. Som tidligere nevnt skyldes dette en innskuddssats på 2% av lønn mellom 1 og 6G. Kompensasjonsgraden ved 6G er om lag 63% i disse to ordningene. Videre vil kompensasjonsgraden ved gjennomsnittslønnen (5,6G) i begge tilfellene forbli nesten uendret på knappe 63%, noe som gir et pensjonsgap på drøye 3 prosentpoeng. Selv en avkastning på 2,90% vil altså ikke være nok til å kunne gi medlemmene med gjennomsnittlig lønn en fullgod pensjon, dersom målet er 66% av lønn. Til sammenligning gir best case med høy avkastning gjennomgående god samlet kompensasjon. Ved 5,6G ligger den eksempelvis drøye 9 prosentpoeng over ønsket nivå, eller på mer enn 75%, mens den ved 6G ligger på hele 76%. Dette betyr at man ved å øke innskuddssatsen fra 2% til 5% får en økning i samlet kompensasjon på nesten 13 prosentpoeng, ved 2,90% realavkastning og gjennomsnittlig lønnsnivå. Ved lønn lik 7,1G (maksimal samlet kompensasjonsgrad) vil forskjellene i kompensasjonsgrad bli enda større. I worst case, markedscase og best case ligger disse på henholdsvis 63%, 65% og 79%, noe som indikerer små, negative pensjonsgap i de to førstnevnte tilfellene (3 og 1 prosentpoeng), og et voldsomt, positivt pensjonsgap (13 prosentpoeng) i best case. At spranget mellom de tre kompensasjonsgradene øker i forhold til ved gjennomsnittlig lønnsnivå, skyldes i all hovedsak at innskuddssatsen for inntekt over 6G økes fra 2% til 4% i markedscase, og fra 5% til 8% i best case, mens den holdes konstant på 2% i worst case. Selv om kompensasjonsgraden fra folketrygden synker for alle lønnsnivåer over 7,1, vil kompensasjonen fra innskuddsordningen øke helt opp til opptjeningstaket på 12G, og følgelig er spriket mellom de tre ordningene størst ved dette lønnsnivået. Dersom medlemmet har en lønn på 12G i 40 år vil den samlede kompensasjonsgraden ved de tre ordningene derfor være på henholdsvis 42%, 47% og 64%. Dette tilsvarer pensjonsgap på henholdsvis 14, 9 og 2 prosentpoeng. Utover dette ser man at best case gir et positivt pensjonsgap for alle lønnsnivåer inntil noe under 11G, mens worst case og markedscase ikke vil gi positive pensjonsgap så lenge lønnsnivået er høyere enn omtrent 3,8G. Selv med en innskuddsavkastning på hele 2,90%, innebærer dette at medlemmet stort sett ikke vil motta

tilfredsstillende samlet kompensasjon verken i worst case eller markedscase. Imidlertid vil en maksimumsordning (best case) gi generelt svært gode kompensasjonsgrader ved dette avkastningsnivået.

7.5 Analyseresultater

I dette kapittelet har vi forsøkt å tegne et bilde av mulighetene og begrensningene som ligger i modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenstepensjon, ved å sammenligne maksimums- og minimumsordninger innenfor innskuddspensjon med en gjennomsnittlig ordning basert på tilgjengelig markedsinformasjon, under ulike realavkastninger. Det er imidlertid viktig å påpeke at dette bildet inneholder elementer av støy, som innledningsvis i analysen konkretiseres i form av en rekke forutsetninger. I praksis vil antagelig de færreste medlemmer av innskuddsordninger oppfylle alle disse kriteriene samtidig, og følgelig vil analysen bære preg av å være stilisert. Imidlertid er metodeverktøyet som benyttes i beregningene korrekt i forhold til lovverk og offentlige vedtak, noe som gjør at beskrivelser av generelle sammenhenger fortsatt vil beholde sin robusthet.

Generelt har vi på hvert avkastningsnivå observert at samlet kompensasjonsgrad varierer mellom ulike lønnsnivåer innad i hvert case, og at den stort sett er forskjellig mellom casene på ethvert lønnsnivå. Kompensasjonsgraden i worst case og markedscase følger i alle tilfeller samme kurve for lønn inntil 6G, så lenge avkastningen er like stor i begge. Dette skyldes at innskuddssatsen er på 2% av lønn opp til dette nivået i begge casene. På alle lønnsnivåer over 6G vil imidlertid markedscase gi høyere samlet kompensasjon, fordi innskuddssatsen da økes til 4% av lønn mellom 6 og 12G, mens worst case fortsatt gir 2% av lønn i det samme intervallet. I tillegg viser analysen at best case alltid gir høyere samlet kompensasjon enn de to andre casene, dersom avkastningen ligger mellom 1,00% og 2,90%. Dette betyr at selv det dårligste utfallet av best case gir høyere samlet kompensasjon enn de beste utfallene av worst case og markedscase, på alle lønnsnivåer over 1G. For avkastninger i intervallet 1,00% til 2,90% vil både worst case og markedscase gi et negativt pensjonsgap, ved alle tilfeller av lønn over omtrent 3,8G. Til sammenligning ligger kompensasjonsgraden i best case i alle tilfeller over 66%-nivået for lønn inntil knappe 8G. Ved gjennomsnittsinntekten på 5,6G og realavkastninger mellom 1,00% og 2,90%, vil kompensasjonsgraden ligge i intervallet 60-63% i worst case og markedscase, og mellom 68% og 75% i best case.

Vi mener at de mest interessante analysetilfellene er de som beskriver nedre, gjennomsnittlig og øvre grense for mulige kompensasjonskurver, gitt det valgte avkastningsintervallet. Grunnen til dette er at alle medlemmer av innskuddsordninger vil, uansett inntekt, motta en samlet kompensasjon som vil ligge i intervallet mellom disse nedre og øvre grensetilfellene, og at situasjonen til det gjennomsnittlige medlemmet vil kunne beskrives ved hjelp av det gjennomsnittlige tilfellet. Betingelsene for dette er at gjennomsnittlig realavkastning aldri vil bli dårligere enn 1,00% eller bedre enn 2,90%, og at den i gjennomsnitt vil ligge på 1,46%. Disse grensetilfellene finner man i henholdsvis worst case med lavest avkastning, markedscase med gjennomsnittlig avkastning og best case med høyest avkastning. Ved gjennomsnittslønnen på 5,6G vil kompensasjonsgraden i disse tre tilfellene ligge på henholdsvis 59,7%, 60,3% og 75,4%, noe som klart indikerer at oppsidepotensialet er stort for det gjennomsnittlige innskuddspensjonsmedlemmet, både i form av valg av innskuddsordning og av bedret realavkastning. Siden pensjonsgapet for det gjennomsnittlige medlemmet er på nesten 6 prosentpoeng, innebærer dette at eventuell sparing i form av en individuell pensjonsavtale (IPA), bør gi en samlet kompensasjonsgrad på ytterligere 6% av sluttlønn, eller 22 430 kroner hvert år i 15 år ved gjennomsnittslønn på 5,6G (373 842 kroner).

Etter vår mening er det interessant å avdekke hvor stor realavkastningen må være for at markedscaset (og worst case) skal kunne gi en samlet kompensasjonsgrad som tangerer 66%-nivået, ved gjennomsnittlig lønnsnivå (5,6G). Dersom vi følger samme fremgangsmåte som i analysen ellers, må realavkastningen ligge på hele 4,35% i 40 år, noe som er mye høyere enn det forventningene skulle tilsi. Med dette avkastningsnivået vil det altså ikke oppstå et pensjonsgap for det gjennomsnittlige medlemmet. Til sammenligning trenger man bare drøyt 0,16% realavkastning for å motta en samlet kompensasjonsgrad på 66% i best case. Dette betyr at dersom innskuddssatsen heves med 3 prosentpoeng fra 2% til 5% (tilsvarer forskjellen i innskuddssats mellom innskuddsordningen i markedscase og best case), tåler man en reduksjon av innskuddsavkastningen på over 4 prosentpoeng uten at den samlede kompensasjonsgraden synker til under 66%, forutsatt at man har et gjennomsnittlig lønnsnivå på 5,6G.

For et medlem med gjennomsnittsinntekt på 5,6G vil effekten av hevet innskuddssats øke dramatisk med stigende avkastning. Ved realavkastninger på 1,00%, 1,46% og 2,90% vil medlemmet motta en økning i samlet kompensasjon på henholdsvis 8, 9 og 13 prosentpoeng

dersom innskuddssatsen økes fra 2% til 5%. Denne effekten blir bare større for høyere lønnsnivåer i hele lønnsintervallet for opptjening av innskuddspensjon, som ligger mellom 1 og 12G. Samtidig er det vanskeligere å observere hvor stor denne effekten er dersom man sammenligner ordninger med ulike, progressive innskuddssatser, når lønnsnivået heves over grensene hvor disse satsene endres.

Disse resultatene bringer oss over til å understreke den kanskje mest essensielle innsikten denne analysen har gitt:

Valg av innskuddspensjonsordning er i større grad enn innskuddsavkastning bestemmende for nivået på samlet kompensasjonsgrad, på ethvert lønnsnivå over 1G.

Dette er interessant siden valg av innskuddsordning helt og holdent ligger innenfor, om ikke arbeidstakers, så i hvert fall arbeidsgivers kontroll. I tillegg vil innskuddsavkastningen nesten helt sikkert svinge mye i løpet av en arbeidskarriere på 40 år, noe som i beste fall kan kontrolleres delvis av pensjonsforvalterne, men som ganske sikkert er ukontrollerbart for arbeidsgiver og -taker. At det som er mest utslagsgivende for samlet kompensasjonsgrad også er mest kontrollerbart, impliserer at arbeidsgivere har et stort og viktig ansvar overfor sine ansatte ved valg av innskuddspensjonsordning. Det er derfor bemerkelsesverdig at arbeidsgivere hittil ikke har vært sitt ansvar bevisst, og at dårlige ordninger som sjelden gir arbeidstakerne god, samlet kompensasjon, fullstendig dominerer tjenstepensjonsmarkedet i privat sektor. Denne analysen har vist at det ikke er problematisk for arbeidstakere å oppnå god pensjon innenfor rammene av Pensjonsreformen, selv uten tegning av IPA. Problemet er at det foreløpig er altfor få som utnytter mulighetene i systemet.

8 Oppsummering

Da folketrygden i Norge ble opprettet i 1967, markerte det startskuddet for utviklingen av det som med tiden skulle bli et av de mest velutviklede velferdssystemene verden hadde sett. De siste årene har imidlertid prognoseberegninger vist tegn til at statens fremtidige forpliktelser står i fare for å knekke hele systemets økonomiske ryggrad, mest av alt på grunn av stadig økende kostnader i pensjonssystemet som følge av befolkningsutviklingen. Derfor ble det i 2005 vedtatt på Stortinget at arbeidet med en fremtidsrettet reform av pensjonssystemet skulle iverksettes, og i skrivende stund befinner vi oss midt i en pensjonsreform som etter planen skal tre endelig i kraft i 2010.

Bakgrunnen for pensjonsreformen bunner mest av alt i den demografiske utviklingen, som i denne sammenhengen viser seg å være ugunstig: Norge vil få stadig flere pensjonister i forhold til personer i arbeid, og forsørgingsbyrden vil bli tilsvarende tyngre. Formålet med reformen er å skape et bærekraftig system med garantipensjon, som gir insentiver til økt arbeidsinnsats. Staten håper at dette i kombinasjon med en overgang til alleårsregelen og innføring av delingstall, vil kunne bidra til å redusere pensjonsutbetalingene fra folketrygden med 20-25%. Samtidig skal innføringen av en lovpålagt, obligatorisk tjenestepensjon (OTP) etter planen sørge for at dette ikke fører til at ansatte i privat sektor får redusert sin samlede pensjon.

Dette siste utgjør utgangspunktet for denne oppgaven. Vi har forsøkt å ta fatt i obligatorisk tjenestepensjon med tanke på å undersøke hvorvidt de praktiske konsekvensene er i tråd med reformens intensjoner. Om lag 700 000 privat ansatte stod uten tjenestepensjon før innføringen av lov om obligatorisk tjenestepensjon i 2006, og følgelig har loven gitt, og vil fortsette å gi dramatiske ringvirkninger, ikke bare for arbeidstakerne, men også for arbeidsgiverne, livselskapene og myndighetene. Selv om vårt hovedfokus har vært på arbeidstakerne, har vi også forsøkt å beskrive de mest fundamentale konsekvensene lov om OTP har hatt på de øvrige tre gruppene av aktører. Mer inngående analyser av lovens ringvirkninger på disse gruppene er i seg selv en studie verdt, men dette har imidlertid ligget utenfor rammene av denne oppgaven.

For å kunne analysere de praktiske konsekvensene av OTP og den moderniserte folketrygden,

er man avhengig av å definere hva man vil måle, og av å bestemme en fornuftig referanse som målingen kan sammenlignes med. Etter innføringen av OTP har langt på vei de fleste av de om lag 700 000 ansatte uten tjenstepensjonsordning nå tegnet medlemskap i innskuddsordninger, og derfor har vi i denne oppgaven ønsket å beregne deres pensjonskompensasjoner i lovens grensetilfeller, samt å beregne forventet kompensasjon basert på dagens markedssituasjon. Vi har sammenlignet den samlede kompensasjonen i disse tilfellene med den pensjonen som ansatte i offentlig sektor mottar, med andre ord 66% av sluttlønn. Innledningsvis presenterte vi dette gjennom følgende problemstilling:

Gitt at samlet pensjon på 66% av sluttlønn, noe som tilsvarer pensjonen til ansatte i offentlig sektor, er et mål på god pensjon, og tatt i betraktning modernisert folketrygd og lov om obligatorisk tjenstepensjon, vil da en typisk lønnstaker i privat sektor oppnå en god samlet pensjon, gitt full opptjeningstid, og gjennomsnittlig pensjonsordning og innskuddsavkastning, eller vil det oppstå et pensjonsgap mellom samlet pensjon og det ønskede 66%-nivået?

Vi har altså strukturert denne oppgaven på en måte som vi mener er mest hensiktsmessig i forhold til å skulle lede frem til en diskusjon av denne problemstillingen: Innledningsvis har vi presentert det norske pensjonssystemet slik det fremstår i dag, og grunnlaget for regjeringens omfattende pensjonsreform. Videre har vi foretatt en grundig gjennomgang av det vi mener er det mest interessante elementet i pensjonsreformen, nemlig lov om obligatorisk tjenstepensjon, herunder innholdet i loven og konsekvenser av innføringen. For å kunne dra generelle slutninger om markedsf forholdene knyttet til OTP-produkter og fordelingen av kundemassen, har vi samlet inn informasjon fra de største livselskapene som tilbyr obligatorisk tjenstepensjon (innskuddspensjon), og presentert denne informasjonen i det påfølgende kapitlet. Dette leder oss frem til analysedelen, hvor vi har foretatt en gjennomgang av parametere og forutsetninger som er nødvendige for å gjennomføre relevante beregninger av samlet pensjonskompensasjon. Disse beregningene ligger til grunn når vi til slutt har foretatt den endelige diskusjonen av den overordnede problemstillingen.

Spesielt de to siste kapitlene i oppgaven fortjener noen nærmere betraktninger. Vi forstod tidlig i prosessen at det som ville gjøre denne studien atskillig mer interessant, var dersom vi kunne klare å se på lov om OTP i sammenheng med virkelige data som kunne fortelle noe om situasjonen i dagens marked for OTP, og slik kombinere de ellers mer generelle

betraktningene rundt pensjonsreformen, med det som kunne observeres i praksis. Vi valgte derfor å opprette løpende kontakt med de 8 største tilbyderne av OTP-produkter, og forsøkte gjennom dem å innhente data rundt investeringsprofilene i innskuddsordningene deres, deriblant porteføljesammensetningen, avkastningen det siste året og den innbyrdes fordelingen av kundemassen. Dette var på ingen måte en enkel prosess, noe ”informasjonshullene” i denne delen er synlige bevis på. Imidlertid har flere av disse store aktørene bidratt på en eksemplarisk måte, noe som har gitt oss unike innblikk i dette markedet. Vi har som følge av disse bidragene observert at de fleste arbeidstakere sitter i usikrede innskuddsprofiler med moderat, forventet avkastning og risiko. De fleste ansatte har individuelt investeringsvalg, men svært få har så langt benyttet seg av muligheten til å bytte profil. Vi har også beregnet den vektete, gjennomsnittlig aksjeandelen og avkastningen (nominell) i 2006 til å være på henholdsvis 42,23% og 9,03%. I tillegg har vi mottatt informasjon fra FNH om at omtrent 90% av medlemmene i innskuddsordninger har en minimumsordning med 2% innskuddssats, noe som indikerer at den gjennomsnittlige innskuddsordningen ligger svært nær minstekravene i OTP. Utover rådataene vi har fått fra tilbyderne, har informasjonen også gitt oss andre interessante innsikter. Blant annet er OTP-produktene på markedet påfallende like hverandre, selv om de er hentet fra ulike aktører. Samtidig er kostnadselementene knyttet til produktene i flere tilfeller svært forskjellige fra aktør til aktør. Dette innebærer at det er vanskelig å avgjøre hvorvidt en aktør tilbyr rimeligere produkter enn en annen. Selv om det er vanskelig å observere disse produktprisene, påstår flere forvaltere at det har vært en hard kamp om kundene, og at dette har ført til at de fleste forvalterne ikke regner med å gå med overskudd før 2008.

I analysedelen har vi koblet sentrale data og innsikter fra de foregående kapitlene sammen med andre essensielle parametere, med målsetting om å foreta beregninger som har kunnet bidra til å kaste lys over problemstillingen. I tillegg til å gjøre beregninger med direkte relevans til problemstillingen, ønsket vi å analysere pensjonskompensasjonen fra en minimumsordning og fra en maksimumsordning innenfor innskuddspensjon, for å kunne plassere kompensasjonen fra problemstillingens gjennomsnittsordning relativt til den nedre og øvre grensen i loven. De to parameterne med størst innvirkning på den samlede kompensasjonsgraden for en typisk lønnstaker med innskuddsordning, viste seg å være innskuddssatsen og innskuddsavkastningen, og derfor har vi operert med tre ulike nivå for hvert av disse parameterne i analysen. Dette gav oss ni ulike kombinasjoner av innskuddssats

og -avkastning, hvor de tre mest interessante kombinasjonene i forhold til våre mål var {lav sats, lav avkastning}, {gjennomsnittlig sats, gjennomsnittlig avkastning} og {høy sats, høy avkastning}, fordi disse tre utfallene av kompensasjoner representerte henholdsvis nedre grense, markedstilfellet og øvre grense i analysen.

I tillegg til den åpenbare svakheten at analysene våre bygger på mange forutsetninger som samtidig må oppfylles for at konklusjonene skal bevare sin gyldighet, inneholder denne oppgaven flere andre og mindre innlysende svakheter, som kan virke forringende på kvaliteten. Eksempelvis er markedet for OTP ennå langt fra modent, og kunnskapen om tjenestepensjon er fortsatt lav blant arbeidstakere. Dette innebærer at informasjonen vi har samlet inn kanskje ikke gir et riktig bilde av den fremtidige markedssituasjonen. Det kunne derfor ha vært interessant å gjennomføre en lignende studie i fremtiden. I tillegg har vi hentet denne informasjonen fra ikke-uavhengige kilder (tilbyderne selv), og man kan lett tenke seg at disse ønsker å glorifisere egne ordninger. Utover dette har vi i våre beregninger forutsatt at den gjennomsnittlige arbeidstaker er 40 år i yrkeslivet, at den reelle lønnen er på samme nivå i hele denne perioden og at reallønnsveksten er lik reell vekst i grunnbeløpet hvert år. Sannsynligvis vil man ikke observere dette i praksis, noe som i så fall har ført til at vi har overvurdert kompensasjonsgraden i alle våre beregninger. Samtidig har vi kun benyttet bruttostørrelser, noe som bidrar til en undervurdering av kompensasjonsgraden. Vår tankegang er at slike antagelser balanserer hverandre ut, men dette behøver ikke å være tilfellet. Vi har også bevisst utelatt å gå nærmere inn på sentrale begreper som uførepensjon og avtalefestet pensjon (AFP). Dette er både viktige og utbredte ordninger som fortjener seriøs omtale, men som faller utenfor rammen av denne oppgaven. Foruten dette hadde det etter vår mening vært spennende å ha undersøkt hvor mye OTP koster bedriftene, og å ha analysert forvalternes inntekter knyttet til OTP-produkter.

I denne oppgaven har vi analysert hvorvidt innføringen av modernisert folketrygd og OTP fører til at det vil oppstå et pensjonsgap for den typiske arbeidstaker i privat sektor. På tross av svakhetene og utelatelsene i analysen, og det at denne analysen har vist at det er fullt mulig å oppnå en tilfredsstillende pensjon innenfor rammene av pensjonsreformen, våger vi å konkludere med at det typiske medlemmet av en gjennomsnittlig innskuddsordning, med lønn lik gjennomsnittet blant heltidsansatte i Norge, vil ende opp med et pensjonsgap på nesten 6 prosentpoeng, i forhold til et ønsket nivå på 66% av sluttlønn.

9 Referanseliste

Litteratur

Baltzersen, Anne-Kristine (2005): *Obligatorisk tjenestepensjon fra 2006 - hva betyr det?*. Praktisk økonomi og finans Nr 04, 2005

Bodie, Zvi, Marcus, Alan J., Merton, Robert C (1985): *Defined benefits versus defined contribution pensjon plans: What are the real tradeoffs?*, National Bureau Of Economic Research, Working Paper Series No. 1719, Cambridge, October 1985.

Boye, Knut, Hansen, Terje, Hveem, Dag Jørgen, Torgrimsen, Bjørn (2007): *Personlig økonomi 2007*, Cappelen Akademiske Forlag, Oslo

ECON- rapport 2005-8; *Obligatorisk tjenestepensjon*, Prosjekt nr. 43460 (på oppdrag fra Storebrand ASA)

Hippe, Jon M, Bergan, Roar, Veland, Geir og Midtsundstad, Tove, (2005): *Obligatorisk tjenestepensjon*, FAFO- rapport 470, Oslo

Hotelling, Harold (1929): *Stability in Competition*, The Economic Journal, Vol 39, No.153. (Mars 1929), side 41-57

Inst. S.nr.195. (2004-2005): *Innstilling fra finanskomiteen om Pensjonsreformen- trygghet for pensjonene*, Innstilling til Stortinget fra Finanskomiteen (St.mld nr. 12 (2004-2005))

Kinserdal, Finn (Spring 2006) : *Accounting for and Evaluation of pensions in Norway - Earnings management and whether analysts detect it*, Phd Dissertation in Accounting and Finance, Norwegian School of Economics and business administration, the Department of Accounting, Auditing and Law, Bergen, Norway

NOU 2004: 1: *Modernisert Folketrygd, Bærekraftig pensjon for framtid*, Utredning fra Pensjonskommisjonen, Oslo

NOU 2005:15: *Obligatorisk tjenstepensjon*, Utredning nr. 13 fra Banklovkomisjonen, Oslo

Ot.prp.nr.10 (2005-2006); *Om lov om obligatorisk tjenstepensjon*, Oslo

Ot.prp.nr. 22 (2005-2006): *Om lov om endringer i skatte- og avgiftslovgivinga mv*, Oslo

Steen, Sven Iver, Borgerud, Ingeborg Moen, og Jacobsen, Rune Njøs (2006): *Obligatorisk tjenstepensjon - pensjon til alle*, Universitetsforlaget, Oslo

Steen, Sven Iver , Jacobsen, Rune Njøs (2006): *Pensjon – til glede og besvær*, Praktisk økonomi og finans Nr 03, 2006

Stensnes, Kyrre, Stølen, Nils Martin, Texmon, Inger (2007): *Pensjonsreformen: Virkninger på statsfinanser, effektivitet og fordeling*, Statistisk sentralbyrå, Rapporter 2007/11, Oslo

St.mld nr. 2 (2006-2007): *Revidert nasjonalbudsjett 2007*, Oslo

St.mld nr 12 (2004-2005): *Pensjonsreform - Trygghet for pensjonene*, Oslo

Lover

Lov 2000-03-24-16: "Foretakspensjonsloven"

Lov 2000-11-24-81: "Innskuddspensjonsloven"

Lov 2005-12-21-124: "Lov om obligatorisk tjenstepensjon"

Internettider (gyldig URL pr. 13.06.2007)

Dagens Næringsliv: www.dn.no

- www.dn.no/privatokonomi/article1073830.ece
- <http://www.dn.no/privatokonomi/article991361.ece>
- <http://www.dn.no/forsiden/resultater/article1023230.ece>

Danica Pensjon: www.danica.no

- <http://www.danica.no/NODanicaLinkBedrift>

Enkelt - Bladet for selvstendig næringsdrivende: www.enkelt.cc

- www.enkelt.cc/index.php?eid=6&mid=21

Finansdepartementet: www.statsbudsjettet.dep.no

- Det Kongelige norske Finansdepartement; pressekonferanse nr. 64/2005

Finansnæringens Hovedorganisasjon: www.fnh.no

- www.fnh.no/Fullstory.aspx?m=1043&amid=846435
- www.fnh.no/FullStory.aspx?m=1043&amid=71493

Gjensidige: www.gjensidige.no

- <https://www.gjensidige.no/forsikring/internett/side?id=c373e90ef67d1b4741a2001143e29be5>

Handelsbanken: www.handelsbanken.no

Kredittilsynet: www.kredittilsynet.no

- <http://www.kredittilsynet.no/wbch3.exe?ce=16849>

LO-NHO- ordningene (informasjonsside): www.lo-nho-ordningene.no

- www.lo-nho-ordningene.no/afp/
- www.lo-nho-ordningene.no/afp/afppre/index-filer/frame.html

NAV: www.nav.no

- www.nav.no/page?id=399

Nordea: www.nordea.no

- www.nordea.no/sitemod/upload/Root/www_nordea_no/Text/Corporate/faktaark_itb_basis_jan_2007.pdf

Norges Bank: www.norges-bank.no

- www.norges-bank.no/petroleumsfondet/om_fondet/bakgrunn.html

Pensjonsreformen (informasjonsside): www.pensjonsreformen.no

- www.pensjonsreformen.no/dokumenter/html/pensjon/ved01.htm
- www.pensjonsreform.no/ordliste.asp?word=Garantipensjon
- www.pensjonsreform.no/ordliste.asp?word=Statens+pensjonsfond
- www.pensjonsreform.no/dokumenter/html/pensjon/ved03.htm
- www.pensjonsreform.no/dokumenter/pdf/otprp10.pdf#page=63
- www.pensjonsreform.no/ordliste.asp?searchtxt=Selvstendig%20næringsdrivende&word=Skattefavorisert+pensjonsordning

Regjeringen: www.regjeringen.no

Sparebank1: www.sparebank1.no

- [www.sparebank1.no/weblink/felles/wlobjekter.nsf/viewunid/DCFFC47B5C748169C125703B0024DF16/\\$file/OTP-brosjyre.pdf](http://www.sparebank1.no/weblink/felles/wlobjekter.nsf/viewunid/DCFFC47B5C748169C125703B0024DF16/$file/OTP-brosjyre.pdf)

Statens Pensjonskasse: www.spk.no

- www.spk.no/templates/DetailPage.aspx?id=198

Storebrand: www.storebrand.no

Terra Fondsforvaltning: www.terra.no

- https://terra.papirfly.no/PDF/12485_Web.pdf
- https://terra.papirfly.no/PDF/4596_Web.pdf

Ukeavisen ledelse: www.ukeavisenledelse.no

- www.ukeavisenledelse.no/cgi-bin/ukeavisen/imaker?id=178801

Vital Forsikring ASA: www.vital.no

- <https://www.vital.no/portalfront/vit/nedlast/Bedrift/kapitalforvaltning/Markedsinformasjoninnskuddspensjon.pdf>
- https://www.vital.no/portalfront/vit/nedlast/Bedrift/brosjyrer/Investprofiler_u_sikring_feb_06.pdf

E-post- og telefonkontakter

Finansnæringens Hovedorganisasjon: Svein Osland

Gjensidige: Lars Ingmar Eng

Handelsbanken: Gunn Røsand (Handelsbanken Liv) og Christian Dahl (Kapitalforvaltning)

Nordea Liv: Arild Lauritsen

Sparebank 1: Elise Gurvin

Storebrand: Ole-Jacob Nilsen og Kirsti Valborgland (NHO pensjonsordninger)

Terra Fondsforvaltning: Else Seland Bjørgum

Vital: Wenche Seljeseth

10 Vedlegg

Vedlegg 1: Beregning av historisk geometrisk gjennomsnitt av inflasjon og aksjekursindeks

Inflasjonsrate		Geometrisk 1935-2006	5,00 %
		Geometrisk 1965-2006	5,46 %
År	Gj.snitt KPI	Årlig vekst	(1+årlig vekst)
2006	117,7	2,26 %	1,0226
2005	115,1	1,59 %	1,0159
2004	113,3	0,44 %	1,0044
2003	112,8	2,45 %	1,0245
2002	110,1	1,29 %	1,0129
2001	108,7	3,03 %	1,0303
2000	105,5	3,13 %	1,0313
1999	102,3	2,30 %	1,0230
1998	100	2,25 %	1,0225
1997	97,8	2,62 %	1,0262
1996	95,3	1,17 %	1,0117
1995	94,2	2,50 %	1,0250
1994	91,9	1,43 %	1,0143
1993	90,6	2,26 %	1,0226
1992	88,6	2,31 %	1,0231
1991	86,6	3,46 %	1,0346
1990	83,7	4,10 %	1,0410
1989	80,4	4,55 %	1,0455
1988	76,9	6,66 %	1,0666
1987	72,1	8,75 %	1,0875
1986	66,3	7,11 %	1,0711
1985	61,9	5,63 %	1,0563
1984	58,6	6,35 %	1,0635
1983	55,1	8,46 %	1,0846
1982	50,8	11,40 %	1,1140
1981	45,6	13,43 %	1,1343
1980	40,2	11,05 %	1,1105
1979	36,2	4,62 %	1,0462
1978	34,6	8,13 %	1,0813
1977	32	9,22 %	1,0922
1976	29,3	9,33 %	1,0933
1975	26,8	11,67 %	1,1167
1974	24	9,09 %	1,0909
1973	22	7,84 %	1,0784
1972	20,4	6,81 %	1,0681
1971	19,1	6,70 %	1,0670
1970	17,9	10,49 %	1,1049
1969	16,2	2,53 %	1,0253
1968	15,8	3,95 %	1,0395
1967	15,2	4,11 %	1,0411
1966	14,6	3,55 %	1,0355
1965	14,1	4,44 %	1,0444
1964	13,5	5,47 %	1,0547
1963	12,8	2,40 %	1,0240

1962	12,5	5,04 %	1,0504		
1961	11,9	2,59 %	1,0259		
1960	11,6	0,00 %	1,0000		
1959	11,6	2,65 %	1,0265		
1958	11,3	4,63 %	1,0463		
1957	10,8	2,86 %	1,0286		
1956	10,5	3,96 %	1,0396		
1955	10,1	1,00 %	1,0100		
1954	10	4,17 %	1,0417		
1953	9,6	2,13 %	1,0213		
1952	9,4	9,30 %	1,0930		
1951	8,6	16,22 %	1,1622		
1950	7,4	4,23 %	1,0423		
1949	7,1	1,43 %	1,0143		
1948	7	-1,41 %	0,9859		
1947	7,1	0,00 %	1,0000		
1946	7,1	2,90 %	1,0290		
1945	6,9	1,47 %	1,0147		
1944	6,8	1,49 %	1,0149		
1943	6,7	3,08 %	1,0308		
1942	6,5	4,84 %	1,0484		
1941	6,2	19,23 %	1,1923		
1940	5,2	15,56 %	1,1556		
1939	4,5	0,00 %	1,0000		
1938	4,5	4,65 %	1,0465		
1937	4,3	7,50 %	1,0750		
1936	4	2,56 %	1,0256		
1935	3,9				

Aksjekursindeks		Geometrisk 1935-2006		6,46 %	
		Geometrisk 1965-2006		8,36 %	
År	Gj.snitt OBX	Årlig vekst	(1+årlig vekst)	Diff. aksjekurs-inflasjon	
1935	32				
1936	39	21,88 %	1,2188	19,31 %	1,1931
1937	50	28,21 %	1,2821	20,71 %	1,2071
1938	45	-10,00 %	0,9000	-14,65 %	0,8535
1939	45	0,00 %	1,0000	0,00 %	1,0000
1940	46	2,22 %	1,0222	-13,33 %	0,8667
1941	58	26,09 %	1,2609	6,86 %	1,0686
1942	67	15,52 %	1,1552	10,68 %	1,1068
1943	72	7,46 %	1,0746	4,39 %	1,0439
1944	74	2,78 %	1,0278	1,29 %	1,0129
1945	68	-8,11 %	0,9189	-9,58 %	0,9042
1946	64	-5,88 %	0,9412	-8,78 %	0,9122
1947	60	-6,25 %	0,9375	-6,25 %	0,9375
1948	73	21,67 %	1,2167	23,08 %	1,2308
1949	69	-5,48 %	0,9452	-6,91 %	0,9309
1950	74	7,25 %	1,0725	3,02 %	1,0302
1951	84	13,51 %	1,1351	-2,70 %	0,9730
1952	83	-1,19 %	0,9881	-10,49 %	0,8951
1953	78	-6,02 %	0,9398	-8,15 %	0,9185
1954	87	11,54 %	1,1154	7,37 %	1,0737

1955	98	12,64 %	1,1264	11,64 %	1,1164
1956	114	16,33 %	1,1633	12,37 %	1,1237
1957	116	1,75 %	1,0175	-1,10 %	0,9890
1958	94	-18,97 %	0,8103	-23,60 %	0,7640
1959	100	6,38 %	1,0638	3,73 %	1,0373
1960	107	7,00 %	1,0700	7,00 %	1,0700
1961	117	9,35 %	1,0935	6,76 %	1,0676
1962	103	-11,97 %	0,8803	-17,01 %	0,8299
1963	92	-10,68 %	0,8932	-13,08 %	0,8692
1964	97	5,43 %	1,0543	-0,03 %	0,9997
1965	94	-3,09 %	0,9691	-7,54 %	0,9246
1966	86	-8,51 %	0,9149	-12,06 %	0,8794
1967	77	-10,47 %	0,8953	-14,57 %	0,8543
1968	78	1,30 %	1,0130	-2,65 %	0,9735
1969	89	14,10 %	1,1410	11,57 %	1,1157
1970	108	21,35 %	1,2135	10,85 %	1,1085
1971	117	8,33 %	1,0833	1,63 %	1,0163
1972	107	-8,55 %	0,9145	-15,35 %	0,8465
1973	155	44,86 %	1,4486	37,02 %	1,3702
1974	138	-10,97 %	0,8903	-20,06 %	0,7994
1975	97	-29,71 %	0,7029	-41,38 %	0,5862
1976	99	2,06 %	1,0206	-7,27 %	0,9273
1977	84	-15,15 %	0,8485	-24,37 %	0,7563
1978	73	-13,10 %	0,8690	-21,22 %	0,7878
1979	94	28,77 %	1,2877	24,14 %	1,2414
1980	107	13,83 %	1,1383	2,78 %	1,0278
1981	114	6,54 %	1,0654	-6,89 %	0,9311
1982	111	-2,63 %	0,9737	-14,04 %	0,8596
1983	156	40,54 %	1,4054	32,08 %	1,3208
1984	228	46,15 %	1,4615	39,80 %	1,3980
1985	277	21,49 %	1,2149	15,86 %	1,1586
1986	284	2,53 %	1,0253	-4,58 %	0,9542
1987	326	14,79 %	1,1479	6,04 %	1,0604
1988	287	-11,96 %	0,8804	-18,62 %	0,8138
1989	477	66,20 %	1,6620	61,65 %	1,6165
1990	579	21,38 %	1,2138	17,28 %	1,1728
1991	475	-17,96 %	0,8204	-21,43 %	0,7857
1992	391	-17,68 %	0,8232	-19,99 %	0,8001
1993	510	30,43 %	1,3043	28,18 %	1,2818
	OBX aksjeindeks				
1995	78,65				
1996	103,32	31,36 %	1,3136	30,19 %	1,3019
1997	134,79	30,46 %	1,3046	27,84 %	1,2784
1998	101,70	-24,55 %	0,7545	-26,80 %	0,7320
1999	147,12	44,65 %	1,4465	42,35 %	1,4235
2000	165,21	12,30 %	1,1230	9,17 %	1,0917
2001	140,07	-15,22 %	0,8478	-18,25 %	0,8175
2002	97,70	-30,25 %	0,6975	-31,54 %	0,6846
2003	143,61	46,99 %	1,4699	44,53 %	1,4453
2004	197,07	37,22 %	1,3722	36,78 %	1,3678
2005	277,91	41,03 %	1,4103	39,44 %	1,3944
2006	371,37	33,63 %	1,3363	31,37 %	1,3137

Vedlegg 2: Kompensasjonsgrad innskuddspensjon

Kompensasjonsgrad innskuddspensjon							
Årlig Innskudd 2 %		(Antar at innskuddene plasseres i slutten av hvert år)					
Utbetalingstid, år 15							
Grunnbeløp 66812							
Aggregert			Innskudd + avkastning				
År	Inntekt	Sparebeløp	1,00 %	1,46 %	2,00 %	3,00 %	4,00 %
1	400 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000
2	800 000	16 000	16 080	16 117	16 160	16 240	16 320
3	1 200 000	24 000	24 241	24 352	24 483	24 727	24 973
4	1 600 000	32 000	32 483	32 708	32 973	33 469	33 972
5	2 000 000	40 000	40 808	41 185	41 632	42 473	43 331
6	2 400 000	48 000	49 216	49 786	50 465	51 747	53 064
7	2 800 000	56 000	57 708	58 513	59 474	61 300	63 186
8	3 200 000	64 000	66 285	67 368	68 664	71 139	73 714
9	3 600 000	72 000	74 948	76 351	78 037	81 273	84 662
10	4 000 000	80 000	83 698	85 466	87 598	91 711	96 049
11	4 400 000	88 000	92 535	94 714	97 350	102 462	107 891
12	4 800 000	96 000	101 460	104 097	107 297	113 536	120 206
13	5 200 000	104 000	110 475	113 616	117 443	124 942	133 015
14	5 600 000	112 000	119 579	123 275	127 792	136 691	146 335
15	6 000 000	120 000	128 775	133 075	138 347	148 791	160 189
16	6 400 000	128 000	138 063	143 018	149 114	161 255	174 596
17	6 800 000	136 000	147 444	153 106	160 097	174 093	189 580
18	7 200 000	144 000	156 918	163 341	171 298	187 315	205 163
19	7 600 000	152 000	166 487	173 726	182 724	200 935	221 370
20	8 000 000	160 000	176 152	184 262	194 379	214 963	238 225
21	8 400 000	168 000	185 914	194 953	206 267	229 412	255 754
22	8 800 000	176 000	195 773	205 799	218 392	244 294	273 984
23	9 200 000	184 000	205 730	216 804	230 760	259 623	292 943
24	9 600 000	192 000	215 788	227 969	243 375	275 412	312 661
25	10 000 000	200 000	225 946	239 297	256 242	291 674	333 167
26	10 400 000	208 000	236 205	250 791	269 367	308 424	354 494
27	10 800 000	216 000	246 567	262 453	282 755	325 677	376 674
28	11 200 000	224 000	257 033	274 284	296 410	343 447	399 741
29	11 600 000	232 000	267 603	286 289	310 338	361 751	423 730
30	12 000 000	240 000	278 279	298 469	324 545	380 603	448 680
31	12 400 000	248 000	289 062	310 827	339 036	400 021	474 627
32	12 800 000	256 000	299 953	323 365	353 816	420 022	501 612
33	13 200 000	264 000	310 952	336 086	368 893	440 623	529 676
34	13 600 000	272 000	322 062	348 993	384 270	461 841	558 863
35	14 000 000	280 000	333 282	362 088	399 956	483 697	589 218
36	14 400 000	288 000	344 615	375 374	415 955	506 208	620 787
37	14 800 000	296 000	356 061	388 855	432 274	529 394	653 618
38	15 200 000	304 000	367 622	402 532	448 920	553 276	687 763
39	15 600 000	312 000	379 298	416 409	465 898	577 874	723 273
40	16 000 000	320 000	391 091	430 489	483 216	603 210	760 204
41	16 400 000	328 000	403 002	444 774	500 880	629 306	798 612
42	16 800 000	336 000	415 032	459 267	518 898	656 186	838 557
43	17 200 000	344 000	427 182	473 973	537 276	683 871	880 099
44	17 600 000	352 000	439 454	488 893	556 021	712 387	923 303

45	18 000 000	360 000	451 849	504 031	575 142	741 759	968 235
46	18 400 000	368 000	464 367	519 389	594 645	772 012	1 014 965
47	18 800 000	376 000	477 011	534 973	614 537	803 172	1 063 563

Kompensasjonsgrad (15 års utbetalingstid)					
År	1,00 %	1,46 %	2,00 %	3,00 %	4,00 %
1					
2	0,27 %	0,27 %	0,27 %	0,27 %	0,27 %
3	0,40 %	0,41 %	0,41 %	0,41 %	0,42 %
4	0,54 %	0,55 %	0,55 %	0,56 %	0,57 %
5	0,68 %	0,69 %	0,69 %	0,71 %	0,72 %
6	0,82 %	0,83 %	0,84 %	0,86 %	0,88 %
7	0,96 %	0,98 %	0,99 %	1,02 %	1,05 %
8	1,10 %	1,12 %	1,14 %	1,19 %	1,23 %
9	1,25 %	1,27 %	1,30 %	1,35 %	1,41 %
10	1,39 %	1,42 %	1,46 %	1,53 %	1,60 %
11	1,54 %	1,58 %	1,62 %	1,71 %	1,80 %
12	1,69 %	1,73 %	1,79 %	1,89 %	2,00 %
13	1,84 %	1,89 %	1,96 %	2,08 %	2,22 %
14	1,99 %	2,05 %	2,13 %	2,28 %	2,44 %
15	2,15 %	2,22 %	2,31 %	2,48 %	2,67 %
16	2,30 %	2,38 %	2,49 %	2,69 %	2,91 %
17	2,46 %	2,55 %	2,67 %	2,90 %	3,16 %
18	2,62 %	2,72 %	2,85 %	3,12 %	3,42 %
19	2,77 %	2,90 %	3,05 %	3,35 %	3,69 %
20	2,94 %	3,07 %	3,24 %	3,58 %	3,97 %
21	3,10 %	3,25 %	3,44 %	3,82 %	4,26 %
22	3,26 %	3,43 %	3,64 %	4,07 %	4,57 %
23	3,43 %	3,61 %	3,85 %	4,33 %	4,88 %
24	3,60 %	3,80 %	4,06 %	4,59 %	5,21 %
25	3,77 %	3,99 %	4,27 %	4,86 %	5,55 %
26	3,94 %	4,18 %	4,49 %	5,14 %	5,91 %
27	4,11 %	4,37 %	4,71 %	5,43 %	6,28 %
28	4,28 %	4,57 %	4,94 %	5,72 %	6,66 %
29	4,46 %	4,77 %	5,17 %	6,03 %	7,06 %
30	4,64 %	4,97 %	5,41 %	6,34 %	7,48 %
31	4,82 %	5,18 %	5,65 %	6,67 %	7,91 %
32	5,00 %	5,39 %	5,90 %	7,00 %	8,36 %
33	5,18 %	5,60 %	6,15 %	7,34 %	8,83 %
34	5,37 %	5,82 %	6,40 %	7,70 %	9,31 %
35	5,55 %	6,03 %	6,67 %	8,06 %	9,82 %
36	5,74 %	6,26 %	6,93 %	8,44 %	10,35 %
37	5,93 %	6,48 %	7,20 %	8,82 %	10,89 %
38	6,13 %	6,71 %	7,48 %	9,22 %	11,46 %
39	6,32 %	6,94 %	7,76 %	9,63 %	12,05 %
40	6,52 %	7,17 %	8,05 %	10,05 %	12,67 %
41	6,72 %	7,41 %	8,35 %	10,49 %	13,31 %
42	6,92 %	7,65 %	8,65 %	10,94 %	13,98 %
43	7,12 %	7,90 %	8,95 %	11,40 %	14,67 %
44	7,32 %	8,15 %	9,27 %	11,87 %	15,39 %
45	7,53 %	8,40 %	9,59 %	12,36 %	16,14 %
46	7,74 %	8,66 %	9,91 %	12,87 %	16,92 %
47	7,95 %	8,92 %	10,24 %	13,39 %	17,73 %

Vedlegg 3:Kompensasjonsgrad Modernisert Folketrygd

Kompensasjonsgrad Modernisert Folketrygd					
G	66 812				
Garantipensjon=1,7933G	119 814				
Opptjeningssats	1,35 %				
Inntektstak (i G)	7,1				
Inntektstak (i NOK)	474 365				
Avkorting	80 %				
			Full avkorting		
			149767,4495		
Gj.snittslønn (i NOK)	373 842		0,54		
Gj.snittslønn (i G)	5,6		277347,13		
År i arbeid	40				
God pensjon	66 %				
Gj.snittlig livsinntekt					
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Innt.pensjon	Garantipensjon	Alderspensjon	Kompensasjon
0,0	0	0	119813,9596	119 814	-
1,0	66 812	36 078	90951,1756	127 030	190,13 %
2,0	133 624	72 157	62088,3916	134 245	100,47 %
3,0	200 436	108 235	33225,6076	141 461	70,58 %
4,0	267 248	144 314	4362,8236	148 677	55,63 %
4,2	280 610	151 530	0	151 530	54,00 %
5,0	334 060	180 392	0	180 392	54,00 %
5,6	373 842	201 875	0	201 875	54,00 %
6,0	400 872	216 471	0	216 471	54,00 %
7,0	467 684	252 549	0	252 549	54,00 %
7,1	474 365	256 157	0	256 157	54,00 %
8,0	534 496	256 157	0	256 157	47,93 %
9,0	601 308	256 157	0	256 157	42,60 %
10,0	668 120	256 157	0	256 157	38,34 %
11,0	734 932	256 157	0	256 157	34,85 %
12,0	801 744	256 157	0	256 157	31,95 %
13,0	868 556	256 157	0	256 157	29,49 %
14,0	935 368	256 157	0	256 157	27,39 %

Vedlegg 4: Samlet kompensasjon lav avkastning

Samlet kompensasjon lav avkastning						
Grunnbeløp	66 812					
Gj.snittslønn	373 842	(2006)				
År i arbeid	40					
Utbetalingstid	15					
Avk. i utbet.tiden	0,75 %	(reellt)				
Annuitet	7,07 %	(årlig utbetaling i prosent av samlet innskuddspensjon)				
Worst case						
Innskudd	2 %	av 1-12G				
(Real)Avkastning	1,00 %	(snitt pr år)				
Markedscase						
Innskudd	2 %	av 1-6G				
	4 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	1,00 %	(snitt pr år)				
Best case						
Innskudd	5 %	av 1-6G				
	8 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	1,00 %	(snitt pr år)				
Gj.snittlig livsinntekt			Worst case:			
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	65 324	4 621	3,46 %	100,47 %	103,92 %
3,0	200 436	130 648	9 242	4,61 %	70,58 %	75,19 %
4,0	267 248	195 972	13 862	5,19 %	55,63 %	60,82 %
4,2	280 610	209 037	14 786	5,27 %	54,00 %	59,27 %
5,0	334 060	261 296	18 483	5,53 %	54,00 %	59,53 %
5,6	373 842	300 192	21 234	5,68 %	54,00 %	59,68 %
6,0	400 872	326 620	23 104	5,76 %	54,00 %	59,76 %
7,0	467 684	391 944	27 725	5,93 %	54,00 %	59,93 %
7,1	474 365	398 476	28 187	5,94 %	54,00 %	59,94 %
8,0	534 496	457 267	32 345	6,05 %	47,93 %	53,98 %
9,0	601 308	522 591	36 966	6,15 %	42,60 %	48,75 %
10,0	668 120	587 915	41 587	6,22 %	38,34 %	44,56 %
11,0	734 932	653 239	46 208	6,29 %	34,85 %	41,14 %
12,0	801 744	718 563	50 829	6,34 %	31,95 %	38,29 %
13,0	868 556	718 563	50 829	5,85 %	29,49 %	35,34 %
14,0	935 368	718 563	50 829	5,43 %	27,39 %	32,82 %

Gj.snittlig livsinntekt		Markedscase:				
<i>i</i> G	<i>i</i> kroner	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	65 324	4 621	3,46 %	100,47 %	103,92 %
3,0	200 436	130 648	9 242	4,61 %	70,58 %	75,19 %
4,0	267 248	195 972	13 862	5,19 %	55,63 %	60,82 %
4,2	280 610	209 037	14 786	5,27 %	54,00 %	59,27 %
5,0	334 060	261 296	18 483	5,53 %	54,00 %	59,53 %
5,6	373 842	300 192	21 234	5,68 %	54,00 %	59,68 %
6,0	400 872	326 620	23 104	5,76 %	54,00 %	59,76 %
7,0	467 684	457 267	32 345	6,92 %	54,00 %	60,92 %
7,1	474 365	470 332	33 270	7,01 %	54,00 %	61,01 %
8,0	534 496	587 915	41 587	7,78 %	47,93 %	55,71 %
9,0	601 308	718 563	50 829	8,45 %	42,60 %	51,05 %
10,0	668 120	849 211	60 070	8,99 %	38,34 %	47,33 %
11,0	734 932	979 859	69 312	9,43 %	34,85 %	44,29 %
12,0	801 744	1 110 507	78 553	9,80 %	31,95 %	41,75 %
13,0	868 556	1 110 507	78 553	9,04 %	29,49 %	38,54 %
14,0	935 368	1 110 507	78 553	8,40 %	27,39 %	35,78 %

Gj.snittlig livsinntekt		Best case:				
<i>i</i> G	<i>i</i> kroner	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	163 310	11 552	8,65 %	100,47 %	109,11 %
3,0	200 436	326 620	23 104	11,53 %	70,58 %	82,10 %
4,0	267 248	489 929	34 656	12,97 %	55,63 %	68,60 %
4,2	280 610	522 591	36 966	13,17 %	54,00 %	67,17 %
5,0	334 060	653 239	46 208	13,83 %	54,00 %	67,83 %
5,6	373 842	750 479	53 086	14,20 %	54,00 %	68,20 %
6,0	400 872	816 549	57 760	14,41 %	54,00 %	68,41 %
7,0	467 684	1 077 845	76 243	16,30 %	54,00 %	70,30 %
7,1	474 365	1 103 974	78 091	16,46 %	54,00 %	70,46 %
8,0	534 496	1 339 141	94 726	17,72 %	47,93 %	65,65 %
9,0	601 308	1 600 436	113 209	18,83 %	42,60 %	61,43 %
10,0	668 120	1 861 732	131 692	19,71 %	38,34 %	58,05 %
11,0	734 932	2 123 028	150 175	20,43 %	34,85 %	55,29 %
12,0	801 744	2 384 323	168 658	21,04 %	31,95 %	52,99 %
13,0	868 556	2 384 323	168 658	19,42 %	29,49 %	48,91 %
14,0	935 368	2 384 323	168 658	18,03 %	27,39 %	45,42 %

Vedlegg 5: Samlet kompensasjon gjennomsnittlig avkastning

Samlet kompensasjon gjennomsnittlig avkastning						
Grunnbeløp	66 812					
Gj.snittslønn	373 842	(2006)				
År i arbeid	40					
Utbetalingstid	15					
Avk. i utbet.tiden	0,75 %	(reelt)				
Annuitet	7,07 %	(årlig utbetaling i prosent av samlet innskuddspensjon)				
Worst case						
Innskudd	2 %	av 1-12G				
(Real)Avkastning	1,46 %	(gj.snitt pr år)				
Markedscase						
Innskudd	2 %	av 1-6G				
	4 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	1,46 %	(gj.snitt pr år)				
Best case						
Innskudd	5 %	av 1-6G				
	8 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	1,46 %	(gj.snitt pr år)				
Gj.snittlig livsinntekt		Worst case:				
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	71 905	5 086	3,81 %	100,47 %	104,27 %
3,0	200 436	143 809	10 173	5,08 %	70,58 %	75,65 %
4,0	267 248	215 714	15 259	5,71 %	55,63 %	61,34 %
4,2	280 610	230 094	16 276	5,80 %	54,00 %	59,80 %
5,0	334 060	287 618	20 345	6,09 %	54,00 %	60,09 %
5,6	373 842	330 432	23 374	6,25 %	54,00 %	60,25 %
6,0	400 872	359 523	25 431	6,34 %	54,00 %	60,34 %
7,0	467 684	431 427	30 518	6,53 %	54,00 %	60,53 %
7,1	474 365	438 618	31 026	6,54 %	54,00 %	60,54 %
8,0	534 496	503 332	35 604	6,66 %	47,93 %	54,59 %
9,0	601 308	575 236	40 690	6,77 %	42,60 %	49,37 %
10,0	668 120	647 141	45 776	6,85 %	38,34 %	45,19 %
11,0	734 932	719 045	50 863	6,92 %	34,85 %	41,78 %
12,0	801 744	790 950	55 949	6,98 %	31,95 %	38,93 %
13,0	868 556	790 950	55 949	6,44 %	29,49 %	35,93 %
14,0	935 368	790 950	55 949	5,98 %	27,39 %	33,37 %

Gj.snittlig livsinntekt		Markedscase:				
<i>i</i> G	<i>i</i> kroner	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	71 905	5 086	3,81 %	100,47 %	104,27 %
3,0	200 436	143 809	10 173	5,08 %	70,58 %	75,65 %
4,0	267 248	215 714	15 259	5,71 %	55,63 %	61,34 %
4,2	280 610	230 094	16 276	5,80 %	54,00 %	59,80 %
5,0	334 060	287 618	20 345	6,09 %	54,00 %	60,09 %
5,6	373 842	330 432	23 374	6,25 %	54,00 %	60,25 %
6,0	400 872	359 523	25 431	6,34 %	54,00 %	60,34 %
7,0	467 684	503 332	35 604	7,61 %	54,00 %	61,61 %
7,1	474 365	517 712	36 621	7,72 %	54,00 %	61,72 %
8,0	534 496	647 141	45 776	8,56 %	47,93 %	56,49 %
9,0	601 308	790 950	55 949	9,30 %	42,60 %	51,90 %
10,0	668 120	934 759	66 121	9,90 %	38,34 %	48,24 %
11,0	734 932	1 078 568	76 294	10,38 %	34,85 %	45,24 %
12,0	801 744	1 222 377	86 467	10,78 %	31,95 %	42,73 %
13,0	868 556	1 222 377	86 467	9,96 %	29,49 %	39,45 %
14,0	935 368	1 222 377	86 467	9,24 %	27,39 %	36,63 %

Gj.snittlig livsinntekt		Best case:				
<i>i</i> G	<i>i</i> kroner	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	179 761	12 716	9,52 %	100,47 %	109,98 %
3,0	200 436	359 523	25 431	12,69 %	70,58 %	83,26 %
4,0	267 248	539 284	38 147	14,27 %	55,63 %	69,91 %
4,2	280 610	575 236	40 690	14,50 %	54,00 %	68,50 %
5,0	334 060	719 045	50 863	15,23 %	54,00 %	69,23 %
5,6	373 842	826 081	58 434	15,63 %	54,00 %	69,63 %
6,0	400 872	898 806	63 578	15,86 %	54,00 %	69,86 %
7,0	467 684	1 186 424	83 923	17,94 %	54,00 %	71,94 %
7,1	474 365	1 215 186	85 958	18,12 %	54,00 %	72,12 %
8,0	534 496	1 474 042	104 268	19,51 %	47,93 %	67,43 %
9,0	601 308	1 761 661	124 614	20,72 %	42,60 %	63,32 %
10,0	668 120	2 049 279	144 959	21,70 %	38,34 %	60,04 %
11,0	734 932	2 336 897	165 304	22,49 %	34,85 %	57,35 %
12,0	801 744	2 624 515	185 649	23,16 %	31,95 %	55,11 %
13,0	868 556	2 624 515	185 649	21,37 %	29,49 %	50,87 %
14,0	935 368	2 624 515	185 649	19,85 %	27,39 %	47,23 %

Vedlegg 6: Samlet kompensasjon høy avkastning

Samlet kompensasjon høy avkastning						
Grunnbeløp	66 812					
Gj.snittslønn	373 842	(2006)				
År i arbeid	40					
Utbetalingstid	15					
Avk. i utbet.tiden	0,75 %	(reellt)				
Annuitet	7,07 %	(årlig utbetaling i prosent av samlet innskuddspensjon)				
Worst case						
Innskudd	2 %	av 1-12G				
(Real)Avkastning	2,90 %	(gj.snitt pr år)				
Markedscase						
Innskudd	2 %	av 1-6G				
	4 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	2,90 %	(gj.snitt pr år)				
Best case						
Innskudd	5 %	av 1-6G				
	8 %	av 6-12G				
(Real)Avkastning	2,90 %	(gj.snitt pr år)				
Gj.snittlig livsinntekt						
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Worst case:				
		Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	98 501	6 968	5,21 %	100,47 %	105,68 %
3,0	200 436	197 001	13 935	6,95 %	70,58 %	77,53 %
4,0	267 248	295 502	20 903	7,82 %	55,63 %	63,45 %
4,2	280 610	315 202	22 296	7,95 %	54,00 %	61,95 %
5,0	334 060	394 002	27 870	8,34 %	54,00 %	62,34 %
5,6	373 842	452 652	32 019	8,56 %	54,00 %	62,56 %
6,0	400 872	492 503	34 838	8,69 %	54,00 %	62,69 %
7,0	467 684	591 003	41 805	8,94 %	54,00 %	62,94 %
7,1	474 365	600 853	42 502	8,96 %	54,00 %	62,96 %
8,0	534 496	689 504	48 773	9,13 %	47,93 %	57,05 %
9,0	601 308	788 004	55 741	9,27 %	42,60 %	51,87 %
10,0	668 120	886 505	62 708	9,39 %	38,34 %	47,73 %
11,0	734 932	985 005	69 676	9,48 %	34,85 %	44,34 %
12,0	801 744	1 083 506	76 643	9,56 %	31,95 %	41,51 %
13,0	868 556	1 083 506	76 643	8,82 %	29,49 %	38,32 %
14,0	935 368	1 083 506	76 643	8,19 %	27,39 %	35,58 %

Gj.snittlig livsinntekt		Markedscase:				
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	98 501	6 968	5,21 %	100,47 %	105,68 %
3,0	200 436	197 001	13 935	6,95 %	70,58 %	77,53 %
4,0	267 248	295 502	20 903	7,82 %	55,63 %	63,45 %
4,2	280 610	315 202	22 296	7,95 %	54,00 %	61,95 %
5,0	334 060	394 002	27 870	8,34 %	54,00 %	62,34 %
5,6	373 842	452 652	32 019	8,56 %	54,00 %	62,56 %
6,0	400 872	492 503	34 838	8,69 %	54,00 %	62,69 %
7,0	467 684	689 504	48 773	10,43 %	54,00 %	64,43 %
7,1	474 365	709 204	50 167	10,58 %	54,00 %	64,58 %
8,0	534 496	886 505	62 708	11,73 %	47,93 %	59,66 %
9,0	601 308	1 083 506	76 643	12,75 %	42,60 %	55,35 %
10,0	668 120	1 280 507	90 578	13,56 %	38,34 %	51,90 %
11,0	734 932	1 477 508	104 514	14,22 %	34,85 %	49,08 %
12,0	801 744	1 674 509	118 449	14,77 %	31,95 %	46,72 %
13,0	868 556	1 674 509	118 449	13,64 %	29,49 %	43,13 %
14,0	935 368	1 674 509	118 449	12,66 %	27,39 %	40,05 %

Gj.snittlig livsinntekt		Best case:				
<i>i G</i>	<i>i kroner</i>	Sum pensjon	Årlig utbet.	Komp.grad	Komp.grad MF	Samlet komp.
0,0	0	0	0	0,00 %	-	-
1,0	66 812	0	0	0,00 %	190,13 %	190,13 %
2,0	133 624	246 251	17 419	13,04 %	100,47 %	113,50 %
3,0	200 436	492 503	34 838	17,38 %	70,58 %	87,96 %
4,0	267 248	738 754	52 257	19,55 %	55,63 %	75,19 %
4,2	280 610	788 004	55 741	19,86 %	54,00 %	73,86 %
5,0	334 060	985 005	69 676	20,86 %	54,00 %	74,86 %
5,6	373 842	1 131 631	80 047	21,41 %	54,00 %	75,41 %
6,0	400 872	1 231 256	87 095	21,73 %	54,00 %	75,73 %
7,0	467 684	1 625 258	114 965	24,58 %	54,00 %	78,58 %
7,1	474 365	1 664 659	117 752	24,82 %	54,00 %	78,82 %
8,0	534 496	2 019 260	142 835	26,72 %	47,93 %	74,65 %
9,0	601 308	2 413 262	170 705	28,39 %	42,60 %	70,99 %
10,0	668 120	2 807 264	198 576	29,72 %	38,34 %	68,06 %
11,0	734 932	3 201 267	226 446	30,81 %	34,85 %	65,67 %
12,0	801 744	3 595 269	254 316	31,72 %	31,95 %	63,67 %
13,0	868 556	3 595 269	254 316	29,28 %	29,49 %	58,77 %
14,0	935 368	3 595 269	254 316	27,19 %	27,39 %	54,57 %

Vedlegg 7: OTP - statistikk pr 31.12.2006 - nytegninger

OTP-statistikk pr. 31.12.06 Nytegning				
Selskap	Antall ordninger	Markedsandel	Antall medlemmer	Markedsandel
Danica Pensjonsforsikring	643	0,98	6 126	0,99
Gjensidige Pensjonsforsikring	6 372	9,67	41 193	6,67
Handelsbanken	3 133	4,75	21 338	3,45
Nordea	10 288	15,61	67 594	10,94
SpareBank 1	10 914	16,56	73 127	11,84
Storebrand *	10 515	15,95	155 568	25,18
Terra Fondsforvaltning	4 850	7,36	24 150	3,91
Vital Forsikring	14 500	22,00	200 000	32,37
Andre aktører **	4 703 ***	7,13	28 700	4,65
Totalt	65 918	100,00	617 796	100,00

Kriterier:
Tallene viser kun reell tegning av nye innskuddspensjonsordninger. Tallene viser ikke OTP-ordninger som er gjeldsbasert eller omdanning fra gjeldsbaserte ordninger. I tallene inngår alle nye innskuddspensjonsordninger uansett om de er OTP-ordninger eller ikke.
Avtaler med foreninger, sammenslutninger og lignende skal ikke rapporteres før den enkelte bedrift har inngått bindende avtale (aksept) med selskapene etter kriteriene ovenfor.
Fom. 3. kvartal 2006 skal det kun rapporteres regnskapsførte kontrakter
* Storebrand opplyser at de har 2 983 kontrakter med 23 535 medlemmer som er inngått de siste ukene før årsskiftet. Kontraktene er akseptert men ikke regnskapsført og kommer derfor ikke med i statistikken i denne omgang.
** Under andre aktører inngår tall fra:
Flekkefjord Sparebank, Haugesund Sparebank, Helgeland Sparebank, Landkreditt, Sandnes Sparebank, Skagen Fondene, Skudenes og Aakra Sparebank, Sparebanken Møre, Sparebanken Sør, Sparebanken Vest, Spareskillingsbanken og Voss Veksel og Landmandsbank (definisjonen av tallene er ukjent).
*** Tallet er justert april 07 pga. tidligere feilrapportering

Vedlegg 8: LOV 2005-12-21 nr 124: Lov om Obligatorisk tjenestepensjon

Lov om obligatorisk tjenestepensjon.

§ 1. Virkeområde

(1) Loven gjelder for foretak som har:

a) minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling,

b) minst én arbeidstaker uten eierinteresse i foretaket som har en arbeidstid og lønn i foretaket som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling, eller

c) personer i foretaket som hver har en arbeidstid og lønn som utgjør 20 prosent eller mer av full stilling, og som til sammen utfører arbeid som tilsvarer minst to årsverk.

(2) Som foretak regnes aksjeselskap, allmennaksjeselskap, ansvarlig selskap, enkeltpersonforetak og ethvert annet rettssubjekt som har arbeidstaker i sin tjeneste.

(3) Loven gjelder ikke foretak som har pensjonsordning i henhold til lov eller tariffavtale for statlig eller kommunalt ansatte.

(4) Kongen kan ved forskrift gi nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i loven her. Kongen kan også ved forskrift eller enkeltvedtak gjøre unntak fra loven for enkelte eller bestemte grupper av foretak eller arbeidstakere.

§ 2. Plikt til å ha tjenestepensjonsordning

(1) Foretak som angitt i § 1 første ledd skal ha pensjonsordning etter foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven som sikrer arbeidstakere i foretaket alderspensjon i samsvar med kravene i loven her.

(2) Pensjonsordningen skal være opprettet innen seks måneder etter at vilkårene i § 1 første ledd er oppfylt.

(3) Hvis foretaket har parallelle pensjonsordninger, skal hver av ordningene oppfylle kravene i loven her. Hvis foretaket har kombinert ordning, skal pensjonsordningen med ytelsesbasert alderspensjon oppfylle kravene i loven her.

(4) Kredittilsynet kan avgjøre ved enkeltvedtak om et foretak omfattes av loven her, og om foretaket har pensjonsordning som oppfyller kravene i loven her.

§ 3. Rettigheter for arbeidstakere

(1) Arbeidstaker i foretak med plikt til å etablere tjenestepensjonsordning etter § 2 har krav på

at tjenestepensjonsordning etableres i samsvar med loven her. Dette gjelder ikke arbeidstaker som kan holdes utenfor foretakets pensjonsordning etter reglene i foretakspensjonsloven eller innskuddspensjonsloven.

(2) Dersom foretaket forsømmer plikten til å opprette tjenestepensjonsordning, har arbeidstaker som angitt i første ledd krav på at tilskudd i samsvar med minstekravene i loven, regnet fra det tidspunkt plikten til å opprette tjenestepensjonsordning inntrådte, skal innbetales til pensjonsordning for arbeidstakerne.

§ 4. Minstekrav til pensjonsordning med innskuddspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med innskuddspensjon, skal foretaket etter innskuddsplanen hvert år betale innskudd til alderspensjon for medlemmene. Innskuddet skal minst utgjøre 2 prosent av den lønn mellom 1 og 12 G som det enkelte medlem mottar fra foretaket i løpet av innskuddsåret, jf. innskuddspensjonsloven § 5-5. Kongen kan fastsette nærmere regler om beregning av innskudd, herunder om beregning av innskudd for ordninger hvor pensjonskapitalen skal konverteres til en forsikring etter innskuddspensjonsloven § 7-3 første ledd bokstav b, jf. innskuddspensjonsloven § 5-3 annet ledd.

(2) Det skal i regelverket for pensjonsordningen fastsettes at det for medlemmer som blir uføre, skal være innskuddsfritak under uførhet i samsvar med uføregraden dersom uføregraden er 20 prosent eller mer. Uføregraden fastsettes etter reglene i foretakspensjonsloven § 6-2. Innskuddsfritaket løper så lenge uføregraden er 20 prosent eller mer, men ikke lenger enn til medlemmet får rett til alderspensjon fra pensjonsordningen. Foretaket skal dekke premiekostnadene ved innskuddsfritak under uførhet i tillegg til innskudd etter første ledd.

(3) Kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen skal dekkes av foretaket i tillegg til innskuddet etter første ledd. Kostnader ved endring av investeringsportefølje etter innskuddspensjonsloven § 3-3 første ledd skal dekkes av kontohaveren.

(4) Paragrafen her gjelder tilsvarende for pensjonsordninger med engangsbetalt alderspensjon etter foretakspensjonsloven.

(5) Kongen kan ved forskrift fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i paragrafen her.

§ 5. Minstekrav til pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon

(1) Oppretter et foretak en pensjonsordning med ytelsesbasert foretakspensjon, skal

pensjonsplanen være utformet slik at den minst vil gi alderspensjon i samsvar med det minstekrav som følger av annet eller tredje ledd. § 4 annet ledd gjelder tilsvarende for premiefritak under uførhet, men likevel slik at det kan benyttes samme minstekrav til uføregrad som for uførepensjon etter pensjonsordningen.

(2) Har pensjonsplanen en utbetalingstid på 10 år, skal en klart overveiende del av arbeidstakerne sikres en alderspensjon som minst tilsvarende alderspensjon fra en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller minstekravene i § 4.

(3) Har pensjonsplanen en utbetalingstid som er lenger enn 10 år, skal merverdien av dette vektlegges ved avgjørelsen av om en klart overveiende del av arbeidstakerne sikres en alderspensjon som minst tilsvarende alderspensjon fra en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller minstekravene i § 4.

(4) Dersom et foretak benytter adgangen i foretakspensjonsloven § 3-9 annet ledd til å holde arbeidstakere med mindre enn 10 år igjen til pensjonsalder utenfor pensjonsordningen, skal foretaket for disse arbeidstakerne opprette en pensjonsordning med innskuddspensjon som oppfyller kravene i § 4.

(5) Kongen kan ved forskrift fastsette nærmere regler til utfylling og avgrensning av bestemmelsene i paragrafen her, herunder regler om hvilke forutsetninger som skal legges til grunn ved beregningen av alderspensjonsytelsene i en pensjonsordning med innskuddspensjon i samsvar med minstekravene i § 4.

§ 6. Innkjøpsordning

Foretaket beholder styringsretten med foretakets pensjonsordning selv om foretaket overlater til interesseorganisasjon eller annen forening å inngå avtale med en pensjonsinnretning på sine vegne. Det enkelte foretak er også ansvarlig overfor pensjonsinnretningen for innbetaling av tilskudd til pensjonsordningen.

§ 7. Opplysninger i årsregnskap eller næringsoppgave

Regnskapspliktig foretak skal i note til årsregnskapet opplyse om foretaket har plikt til å ha pensjonsordning, og om ordningen i så fall er i samsvar med kravene i loven her. Foretak som ikke er regnskapspliktig, skal gi tilsvarende opplysninger i næringsoppgaven.

§ 8. Pålegg og tvangstiltak

Kredittilsynet kan pålegge foretak som ikke har pensjonsordning i samsvar med loven her, å

rette opp forholdet innen en fastsatt frist. Hvis et pålegg av tilsynet ikke blir etterkommet innen fristen, kan Kredittilsynet bestemme at foretaket skal betale en løpende mulkt til forholdet er rettet. Pålegg om mulkt er tvangsgrunnlag for utlegg.

§ 9. Ikrafttreden og overgangsregler

(1) Loven gjelder fra 1. januar 2006.

(2) Foretak som ved lovens ikrafttreden har plikt til å ha pensjonsordning etter § 2 første ledd, skal ha opprettet pensjonsordning for sine arbeidstakere i samsvar med kravene i loven her, eller ha gjennomført nødvendige endringer i eksisterende pensjonsordning dersom ordningen ikke gir alderspensjon i samsvar med kravene i loven her, innen utløpet av 2006.

(3) Pensjonsordningen, eller endringene i den, skal i alle tilfelle gjelde med virkning fra 1. juli 2006 eller tidligere, likevel slik at innskuddsfritak eller premiefritak ved uførhet skal være etablert senest med virkning fra 1. januar 2007.

(4) Foretak som ikke omfattes av annet ledd, som får plikt til å ha pensjonsordning i henhold til § 2 første ledd i løpet av 2006, skal opprette pensjonsordning i henhold til den frist som er angitt i § 2 annet ledd. Dersom denne fristen løper ut i 2006, skal fristen likevel forskyves til utløpet av 2006.

§ 10. Endringer i andre lover

Fra den tid loven trer i kraft, gjøres følgende endringer i andre lover: - - -