

Norges Handelshøyskole

Bergen, våren 2010



**NHH**

**Utredning i fordypnings-/spesialfagområdet: Finansiell økonomi**

**Veileder: Førsteamanuensis Karl Rolf Pedersen**

**”Den norske pensjonsreformen**

**- En analyse av alderspensjon i privat sektor.”**

**Av: Knut Arne Breivik ( s041741 )**

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon 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.

# 1 Forord og sammendrag

---

## 1.1 Forord

Pensjon har betydning for alle arbeidstakere i Norge, spesielt i disse dager siden pensjonsreformen er i ferd med å bli innført. Undersøkelser tyder på at kunnskapen om pensjon i Norge er svært begrenset (*nrk.no – Få skjønner pensjonssystemet*). Pensjonsreformen legger opp til mer valgfrihet for den enkelte, noe som gjør det blir stadig viktigere å være bevisst på sine valgmuligheter fra en ung alder, og hvilke konsekvenser de vil medføre.

Denne utredningen har følgende problemstilling:

*Hvordan er pensjonssystemet i Norge oppbygd i dag? Hvorfor var en pensjonsreform nødvendig, og hvilke endringer medførte reformen? Hvordan vil pensjonen til en representativ arbeidstaker i privat sektor i forventning bli, sammenlignet med et nivå på 66% av sluttlønn?*

Målet med denne utredningen er todelt. Et mål er å få oversikt over hvordan det norske pensjonssystemet er oppbygd i dag, med spesielt fokus på alderspensjon. Det er ikke til å legge skjul på at det norske pensjonssystemet er relativt komplisert. Arbeidet med å forstå hvilke deler av systemet som er mest relevant har vært utfordrende, og medført behandling av store mengder informasjon. Utredningen drøfter også hvorfor en pensjonsreform var nødvendig, og hvilke endringer i pensjonssystemet reformen medfører.

Den andre delen av utredningen er mer praktisk rettet. En vesentlig del av utredningens arbeid har gått med til å utvikle en Excel-basert beregningsmodell, basert på gjeldende regelverk. Utredningen bruker denne beregningsmodellen til å illustrere pensjonen til en privat arbeidstaker, gitt mange ulike forutsetninger. Er det realistisk å oppnå en kompensasjonsgrad på 66 %, tilsvarende hva en offentlig arbeidstaker med full pensjonsopptjening vil oppnå?

Pensjon er et svært omfattende tema, derfor inneholder denne utredningen flere avgrensninger. For eksempel er fokuset i all hovedsak rettet mot alderspensjon. Reglene for uførepensjon er viktige, men ikke dekket av denne utredningen. Det er også verdt å nevne at en forventningsbasert modell selvsagt har sine svakheter. Modellen er *ikke* ment å beregne *faktisk* pensjonsnivå for én gitt arbeidstaker. Modellen er ment å gi et mest mulig realistisk bilde på *forventet* pensjonsnivå, gitt ulike forutsetninger. Ønskes nøyaktig beregning av pensjon for enkeltpersoner er tjenester som NAVs "Din Pensjon" mer nyttig, da den tar hensyn til individuelle forskjeller på en bedre måte.

Det er mange som fortjener en takk i forbindelse med denne utredningen. Først og fremst fortjener veileder, førsteamanuensis Karl Rolf Pedersen, takk for et godt samarbeid og støtte underveis i arbeidet.

Daglig leder i Penedoktoren AS, Agnes Bergo, fortjener også å bli nevnt her. Hennes forelesning i faget Personlig Økonomi (FIE 432) dannet grunnlaget for ønsket om å skrive masterutredning om pensjon. I skriveprosessen har hun også vært svært tilgjengelig, og til god hjelp.

Gunnar Rutle har også kommet med uvurderlig hjelp og nyttige innspill. Rutle er lektor i matematikk, tillitsvalg i Utdanningsforbundet, og spesialist på pensjonsreformen (rutle.net).

Jeg ønsker i tillegg å takke produksjef for innskuddspensjon Stefan Kåsbøl i Vital forsikring, og j. analytiker Oscar Olsen i Storebrand Livsforsikring. Disse har vært til god hjelp i innhenting av informasjon omkring deres produkter.

Sist men ikke minst, takkelisten er ikke uttømmende. Mange andre har bidratt med hjelp, blant annet NAV og Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. Til de som føler seg truffet, tusen takk for hjelpen!

Knut Arne Breivik

Bergen, juni 2010.

## **1.2 Sammendrag**

**Kapittel 2** redegjør for hovedtrekkene i det norske pensjonssystemet, med fokus på alderspensjon.

Det norske pensjonssystemet består i hovedsak av folketrygd, i tillegg til arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger, og eventuell individuell pensjonssparing.

*Den gamle folketrygden* gir grunnpensjon og eventuelt sært tillegg (minstepensjon i sum) til pensjonister med lav arbeidsinntekt. En tilleggspensjon utbetales på grunnlag av inntekt fra de 20 beste arbeidsårene, og gir ikke uttelling for mer enn 40 arbeidsår. Sært tillegg avkortes 100% mot tilleggspensjon.

*Den nye folketrygden* har en garantipensjon i bunn, tilsvarende minstepensjonen i den gamle folketrygden. Videre opptjenes det inntektspensjon basert på all arbeidsinntekt opp til 7.1G, i alle arbeidsår. Garantipensjon avkortes 80% mot inntektspensjon. Pensjonen utbetales basert på forventet levealder. Etter de nye reglene blir pensjon fra folketrygden levealdersjustert.

*Tjenestepensjoner fra arbeidsgiver* supplerer folketrygden. I offentlig sektor er ytelsespensjoner svært vanlig, gjennom Statens Pensjonskasse (SPK) eller Kommunal Landpensjonskasse (KLP). En ytelsespensjon innebærer at arbeidsgiver og arbeidstaker avtaler størrelsen på det fremtidige pensjonsnivået. Et ytelsesnivå på 66 % av sluttlønn er vanlig, gitt minst 30 års opptjeningstid.

I privat sektor ble det i 2006 krav om obligatorisk tjenestepensjon. Foretak som ikke hadde tjenestepensjon for sine ansatte, fikk nå krav om å opprette tjenestepensjon som oppfylte gitte minimumskrav. Ytelsespensjoner (gjennom lov om foretakspensjon) finnes også i privat sektor, men er mindre utbredt. I stedet er innskuddspensjoner i rask fremvekst, der det er innskuddene hvert år som avtales mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidsgiver er således ikke ansvarlig for det endelige pensjonsnivået.

*Avtalefestet pensjon* finnes både i offentlig og privat sektor. Tradisjonelt har dette vært en ordning før førtidspensjonering (mellom 62 og 67 år) i selskaper som har AFP-ordning. I lønnsoppgjøret i 2008 ble det avtalt ny AFP-ordning i privat sektor, som innebærer at AFP gis som et livsvarig tillegg til de som går av med pensjon i foretak med AFP-ordning. I offentlig sektor beholdes eksisterende ordning.

*Individuell pensjonssparing* (IPS) er også mulig. Ordningen gir skattefradrag for sparing på 15.000 kr årlig. Det er ikke formuesskatt på innbetalte midler, og heller ikke skatt på avkastning.

**Kapittel 3** ser på årsakene til at en pensjonsreform var nødvendig.

Gitt stadig økende levealder, og flere pensjonister, ville det eksisterende pensjonssystemet være svært dyrt å videreføre. For å sikre en bærekraftig folketrygd, og rettferdig byrdefordeling var kostnadsreduksjon nødvendig. Innføringen av delingstall og levealdersjustering er viktige tiltak her. I tillegg medførte det gamle systemet flere viktige pensjonspolitiske utfordringer, blant annet dårlig samsvar mellom livsinntekt og pensjon, og dermed uklart insentiv til arbeidsinnsats.

**Kapittel 4** fokuserer på private tjenestepensjoner.

Analysen viser hvordan innskuddspensjoner er dominerende i markedet, og trolig vil styrke sin posisjon i årene som kommer. Ytelsespensjoner blir av arbeidsgiver sett på som dyrt, og lite forutsigbart. Dette er viktige årsaker til at mange ytelsesordninger har blitt omdannet til innskuddsordninger de siste årene.

En nærmere undersøkelse av innskuddsordningene viser at minimumsinnskudd på 2% av lønn mellom 1 og 12G er klart dominerende. Likevel er det interessante forskjeller, både for bedriftsstørrelse og lønnsnivå. Det er en tendens til at større bedrifter gir større innskudd, og at innskuddene er større for personer med høy inntekt. Merk at dette er gjennomsnittstall, i én bedrift må alle ansatte ha samme avtalte innskuddsordning, uavhengig av utdanning, alder, lønn etc.

Siden det er klart mest vanlig å organisere tjenestepensjonen gjennom et livselskap, undersøkes disse nærmere. Med fokus på produkter med investeringsvalg, er det tydelig at Vital og Storebrand er dominerende i markedet for innskuddspensjon, med rundt 65 % av markedet både i 2008 og 2009.

I disse selskapene benytter de fleste kundene (rundt 2/3) seg av standardporteføljer med 50 % av midlene investert i aksjer. Begge selskaper tilbyr også porteføljer med både høyere og lavere aksjeandel enn dette. Bytte av investeringsprofil er gratis for kunden, likevel er det få kunder som benytter seg av investeringsvalget sitt.

Utbredelsen av AFP i privat sektor blir også undersøkt. Totalt har rundt 40% av arbeidstakerne i privat sektor mulighet til å gå av med AFP. Det viser seg at dekningsgraden er høyere i store bedrifter, relativt til små bedrifter. To tredjedeler av alle arbeidstakere i privat sektor *uten* mulighet til AFP jobber i bedrifter med mindre enn 20 ansatte.

**Kapittel 5** diskuterer de viktigste forutsetningene bak egenutviklet regnemodell, som skal beregne pensjon til arbeidstakere i privat sektor.

Oppgaven tar utgangspunkt i en enslig person på 1963-kullet, med en inntekt på 6G gjennom hele sin 40-årige yrkesaktive karriere. Folketrygden blir for 1963-kullet beregnet utelukkende etter de nye reglene. Det tas også hensyn til muligheten for å ta ut AFP etter de nye reglene. Utbetaling av folketrygd og AFP er livsvarig.

Utredningen analyserer historisk utvikling i konsumprisindeks, grunnbeløp og lønnsnivå. Det virker rimelig å anta lik vekstrate i grunnbeløp og lønnsnivå. Det legges opp til en realvekst i grunnbeløp og lønninger på rundt 1.5% i modellen (4% nominell vekst i grunnbeløp og lønninger og 2.5% inflasjon).

Personen vil ha inntekstpensjon fra arbeidsgiver. Utgangspunktet vil være innskudd på 2 % av lønn mellom 1 og 12G, da dette er relativt utbredt i praksis. Innskuddene vil bli investert i en portefølje bestående 50% av aksjer, 40% av obligasjoner, og 10% i pengemarkedet. Denne allokeringen samsvarer med porteføljene Vital 50/Storebrand Balansert, som 2/3 av deres kunder benytter seg av i praksis. Sikring av porteføljen blir ikke gjort. Porteføljevektene rebalanseres på slutten av hvert år. De siste ti årene før pensjonsalder blir det gjennomført en nedvekting av risiko. Innskuddspensjonen utbetales som en livsvarig annuitet, som følger prisveksten.

Årlig geometrisk realavkastning på henholdsvis aksjer, obligasjoner og pengemarked anslås til 3%, 2.7%, og 2%, samsvarende med finansdepartementets syn på langsiktig realavkastning.

**Kapittel 6** presenterer regnemodellens resultater.

Kompensasjonsgrad før skatt er her et sentralt begrep, definert som pensjonsnivå før skatt som andel av lønnsnivå før skatt i samme år. Merk at alle presenterte kronebeløp er i 2009-kroner.

Kompensasjonsgraden sammenlignes med et 66%-nivå, tilsvarende hva offentlig ansatte, og ansatte i privat sektor med ytelsespensjon kan forvente seg i pensjon. Et pensjonsgap med positivt fortegn i denne oppgaven oppstår gitt at pensjonsnivået for arbeidstakeren er *lavere* enn 66%. Pensjonsgapet oppgis med negativt fortegn gitt at beregnet pensjon overstiger 66%.

Kapittel 6 gjennomfører først analyser av kompensasjonsgrad fra folketrygd, AFP, og innskuddspensjon hver for seg.

Analysen viser hvordan den nye folketrygden gir lavere pensjon enn de gamle opptjeningsreglene ville gitt, gitt like forutsetninger. Standardforutsetningene i kapittel 5 gir en kompensasjonsgrad på rundt 46% med de nye reglene, sammenlignet med i underkant av 52% med gamle opptjeningsregler. Kompensasjonsgraden øker med økt opptjeningsstid utover 40 år i den nye folketrygden. Økningen i pensjon ved uttaksalder etter 67 år viser seg også å være relativt stor.

Folketrygdens garantipensjon blir helt avkortet for lønn mellom 4 og 5G, avhengig av opptjeningsstid. Økt opptjeningsstid reduserer lønnsnivået som fører til full avkorting. Kompensasjonsgraden fra folketrygden er uavhengig av lønn mellom lønnsnivået for full avkorting, og 7.1G. Gitt lønn høyere enn 7.1G, faller kompensasjonsgraden.

Det blir også gjort beregninger som viser hvordan folketrygden for en person på 1985-kullet gir en lavere kompensasjonsgrad, på grunn av høyere forventet levealder.

AFP gir, gitt forutsetningene i kapittel 5, en kompensasjonsgrad på rundt 10%. Det blir også vist hvordan denne blir lavere for en person på 1985-kullet, på grunn av levealdersjustering.

Innskuddspensjonen blir anslått til rundt 7.5 % av sluttlønn gitt minimumsinnskudd på 2% av lønn. Kompensasjonsgraden øker med lønn, siden det da betales innskudd av en større andel av lønnen. Økt innskuddsprosent bedrer kompensasjonsgraden betraktelig. Det blir også analysert hvordan økt opptjeningsstid og aksjeavkastning øker kompensasjonsgraden.

Andre halvdel av kapittel 6 ser på samlet pensjon (folketrygd, innskuddspensjon, i tillegg til eventuell AFP). Gitt oppgavens standardforutsetning gir dette et pensjonsgap på rundt 13% uten AFP. Gitt at uttak av AFP er mulig, reduseres pensjonsgapet til 3%. Uten AFP viser det seg vanskelig å eliminere pensjonsgapet, både ved økt opptjeningsstid, og høyere aksjeandel. Først ved store innskudd, lang opptjeningsstid, og høy aksjeandel kommer kompensasjonsgraden over 66%.

AFP-tillegget på rundt 10% gjør at pensjonsgapet blir negativt (kompensasjonsgrad over 66%) allerede ved moderate innskuddsprosenter/opptjeningsstid/aksjeandel.

Hvis lønnen er lav nok til å få garantipensjon, blir pensjonsgapet også gjerne negativt. For lønnsnivåer over 7.1G gis det ikke opptjening i folketrygd og AFP, noe som resulterer i et stort pensjonsgap.

Beregninger viser også hvordan pensjonsgapet for arbeidstakeren på 1963-kullet øker fra rundt 13% til 19%, gitt oppgavens standardforutsetninger.

Det drøftes videre at det er rimelig å anta skjevheter i pensjonsnivået mellom ulike typer arbeidstakere. Resultatene tyder på at det er ansatte i store bedrifter med høy utdanning/lønn, som vil oppnå det beste pensjonsnivået, gitt at de ikke overskriver opptjeningsgrensen på 7.1G. Disse får typisk større innskudd, og har også større mulighet til å ta ut AFP.

**Kapittel 7** ser på mulighetene for privat pensjonssparing for å redusere pensjonsgapet.

Individuell pensjonssparing (IPS) er en mulighet, men det er ikke gitt at den er lønnsom for alle, sammenlignet med tradisjonell sparing. Usikkerheten knytter seg i hovedsak til at lønnsomheten

avhenger av fremtidig marginalskatt, ved utbetaling. Denne er svært vanskelig å estimere per i dag. IPS virker mest lønnsom for de som kommer til å ha lav marginalskatt, og betaler formuesskatt på øvrig formue.

En annen mulighet for å redusere pensjonsgapet, er at arbeidstakerne selv bidrar med innskudd til innskuddspensjonsordningen. Dette krever at alle arbeidstakere som er omfattet av innskuddsordningen deltar på like vilkår.

**Kapittel 8** illustrer kort hvilke endringer den pågående pensjonsreformen vil innebære framover i tid, men som ikke enda er vedtatt, og dermed ikke implementert i oppgavens regnemodell.

Mest sentralt er det at private tjenestepensjoner trolig vil bli tilpasset fleksibiliteten i den nye folketrygden. Det foreligger også lovforslag om innføring av levealdersjustering av offentlige tjenestepensjoner.



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Forord og sammendrag .....</b>	<b>2</b>
1.1	Forord .....	2
1.2	Sammendrag .....	4
<b>2</b>	<b>Det norske pensjonssystemet.....</b>	<b>11</b>
2.1	Obligatorisk sosialforsikring – Folketrygden .....	12
2.1.1	Dagens folketrygd.....	12
2.1.2	Ny folketrygd .....	15
2.2	Arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger .....	18
2.2.1	Tjenestepensjon .....	19
2.2.2	Avtalefestet pensjon.....	26
2.2.3	Individuell pensjonssparing.....	29
<b>3</b>	<b>Bakgrunnen for pensjonsreformen .....</b>	<b>30</b>
3.1	Økonomiske utfordringer .....	30
3.2	Pensjonspolitiske utfordringer .....	31
<b>4</b>	<b>Mer om private tjenestepensjoner og AFP .....</b>	<b>34</b>
4.1	Private tjenestepensjoner .....	34
4.1.1	Utbredelsen av private tjenestepensjoner.....	34
4.1.2	Hvem fikk ny tjenestepensjon? .....	36
4.1.3	Hvor store innskudd gis det i innskuddsordninger?.....	38
4.1.4	Organisering - Pensjonskasse eller livsforsikrings-/fondsselskap?.....	44
4.1.5	Livsforsikringsselskapene .....	45
4.2	Utbredelse av AFP i privat sektor .....	48
4.3	Oppsummering av private tjenestepensjoner/AFP.....	50
<b>5</b>	<b>Forutsetninger bak en regnemodell .....</b>	<b>51</b>
5.1	Kompensasjonsgrad .....	52
5.2	Bruk av gjennomsnittlig grunnbeløp .....	52
5.3	Årskull, yrkesaktiv karriere og pensjonsalder.....	53
5.4	Sivilstatus.....	53
5.5	Utbetalingstid.....	53
5.6	Lønnsnivå i yrkesaktiv karriere .....	54
5.7	Utvikling i prisnivå, lønnsnivå og grunnbeløp .....	55

5.8	Innskuddspensjon.....	56
5.8.1	Størrelse på innskudd.....	56
5.8.2	Sikring av porteføljen.....	56
5.8.3	Aktivafordeling,.....	57
5.8.4	Rebalansering.....	57
5.8.5	Nedvekting.....	57
5.8.6	Realavkastning på aktivaklassene.....	58
<b>6</b>	<b>Analyse av forventet pensjon.....</b>	<b>60</b>
6.1	Folketrygden.....	60
6.2	Avtalefestet pensjon.....	67
6.3	Innskuddspensjon.....	70
6.4	Analyse av pensjonsgapet.....	82
6.5	Mer om risiko for pensjonsnivå.....	91
6.6	Konklusjoner fra analysen.....	94
<b>7</b>	<b>Andre kilder til økt kompensasjonsgrad.....</b>	<b>96</b>
<b>8</b>	<b>Forventede endringer i pensjonslovene.....</b>	<b>99</b>
8.1	Private tjenestepensjoner.....	99
8.2	Offentlige tjenestepensjoner.....	100
<b>9</b>	<b>Referanser.....</b>	<b>101</b>
<b>10</b>	<b>Vedlegg.....</b>	<b>107</b>
Vedlegg 1:	Forholdstall.....	108
Vedlegg 2:	Delingstall.....	109
Vedlegg 3:	Korreksjonsfaktorer.....	110
Vedlegg 4:	Vekst i konsumprisindeks (KPI).....	111
Vedlegg 5:	Vekst i gjennomsnittlig grunnbeløp.....	112
Vedlegg 6:	Vekst i lønn per normalårsverk.....	113
Vedlegg 7:	Markedsandeler livselskaper.....	114
Vedlegg 8:	Beregning av gammel folketrygd.....	115
Vedlegg 9:	Beregning av ny folketrygd.....	116
Vedlegg 10:	Beregning av ny AFP.....	117
Vedlegg 11:	Beregning av innskuddspensjon.....	118

## 2 Det norske pensjonssystemet

---

I en velferdsstat som Norge er pensjonssystemet helt sentralt. Pensjonssystemet har til hensikt å sikre inntekt for de som ikke lenger kan arbeide. Bortfall av arbeidsinntekt kan skyldes alder, uførhet (nedsatt funksjonsevne), eller tap av forsørger (*St.mld 12 – 04/05, side 7*). Denne utredningen fokuserer i all hovedsak på alderspensjon.

Et viktig element i pensjonssystemet er en grunntrygghet. Grunntryggheten har som hovedformål å forhindre fattigdom, ved at alle er sikret et minimumsbeløp ved pensjonering. Dette beløpet avhenger ikke av tidligere arbeidsinntekt. En standardtrygghet supplerer grunntryggheten, og sørger for at pensjonister også skal kunne gå ut av arbeid uten en for stor reduksjon i levestandard/forbruksmønster. Denne delen av pensjonen er avhengig av tidligere inntekt (*St.mld 12 – 04/05, side 7*).

Pensjonssystemet består også av pensjonsordninger etablert gjennom arbeidsgiver (tjenestepensjon eller AFP). Privat pensjonssparing er også mulig.

Mer generelt kan man dele pensjonssystemet i tre hovedelementer (*St.mld 12 – 04/05, side 16*):

1. Obligatorisk sosialforsikring – I Norges tilfelle er dette Folketrygden.
2. Arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger.
  - Offentlige og private tjenestepensjoner
  - Ordninger for avtalefestet pensjon (AFP)
3. Individuelle pensjonsordninger

Utredningen vil nå beskrive disse delene av pensjonssystemet. Merk at gjennomgangen vil være relativt summarisk.

## **2.1 Obligatorisk sosialforsikring – Folketrygden**

### **2.1.1 Dagens folketrygd**

Folketrygden ble opprettet i 1967 (*St.mld 12 – 04/05, side 30*). Folketrygden er i dag regulert i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd. Formålet til folketrygden er presisert i paragraf 1-1:

*” «Folketrygdens formål er å gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall.*

*Folketrygden skal bidra til utjevning av inntekt og levekår over den enkeltes livsløp og mellom grupper av personer.”*

Beregning og regulering av Folketrygden baserer seg på folketrygdens grunnbeløp, gjene omtalt som G, som 1. mai 2009 var på 72.881 kroner. Gjennomsnittlig beløp for 2009 var 72.006 kroner (*Nav.no Grunnbeløpet (G) i folketrygden*).

Jeg vil her fokusere på alderspensjonen i folketrygden. Alderspensjon i Folketrygden kan tas ut fra og med fylte 67 år (*§19-4 i Folketrygdloven*).

Alderspensjonen kan deles i tre deler (*§19-5 i Folketrygdloven*). Utgangspunktet er en grunnpensjon, som betales uavhengig av hvor stor inntekt man har hatt. Utover dette betales det en eventuell tilleggspensjon, som baserer seg på tidligere inntekt. Det utbetales også et sært tillegg til pensjonister med lav/ingen tilleggspensjon.

#### ***Grunnpensjon***

Pensjonister får grunnpensjon gitt minst 3 år trygdetid mellom 16 og 67 år. For å få full grunnpensjon kreves det 40 års trygdetid (*§3-2 i folketrygdloven*).

Det er med andre ord ingen krav til inntekt for å få grunnpensjon, kun botid i landet. Dette innebærer muligheten til å bo utenlands i maksimalt 11 år i den gitte aldersperioden uten å få avkortet grunnpensjonen. 12 års botid utenlands gir kun 39 års trygdetid, og dermed 39/40 av full grunnpensjon.

Hovedregelen etter §3-2 i folketrygdloven er at full grunnpensjon utgjør 100% av grunnbeløpet. Dette gjelder primært for enslige pensjonister. Grunnpensjonen avkortes til 85% av G for de som lever sammen. Dette inkluderer både ektepar og samboere (hvis man har bodd sammen minst 12 av siste 18 måneder). Avkortet grunnpensjon forutsetter også at ektefelle mottar alders-/uførepensjon, eller har inntekt over 2G.

## Tilleggspensjon

Tilleggspensjonen skal gi pensjon som til en viss grad står i forhold til inntekt i yrkesaktiv karriere.

Det kreves tre poengår (år med inntekt over 100% av grunnbeløpet) fra og med 1967 for å ha krav på tilleggspensjon fra Folketrygden. Det kreves 40 poengår for å få full tilleggspensjon (Folketrygdlovens §3-8).

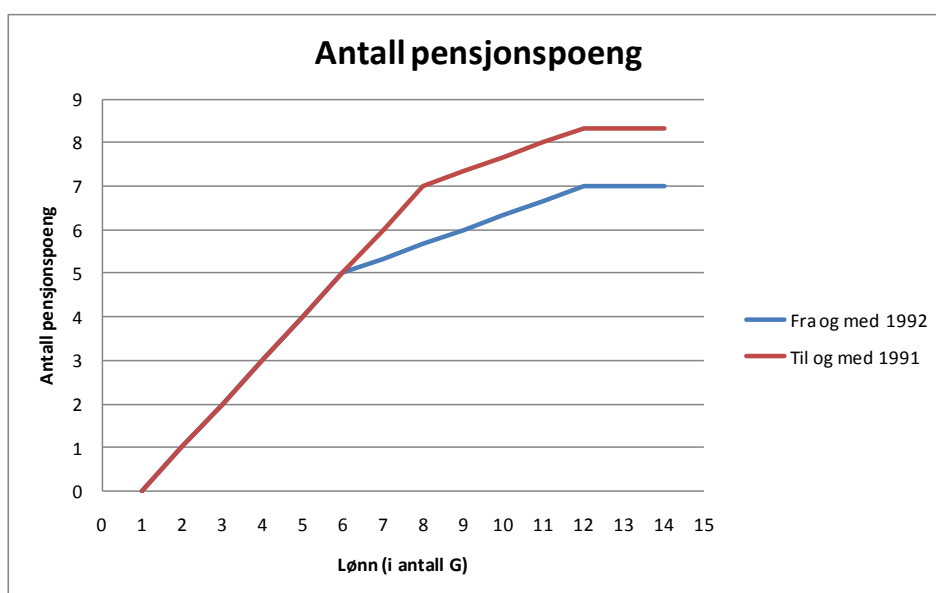
Før tilleggspensjon kan beregnes, må pensjonspoeng (PP) beregnes for alle arbeidsår med inntekt over 1G. Dette gjøres litt ulikt, avhengig av hvilket år inntekten var opptjent. Beregningen av pensjonspoeng følger av folketrygdlovens §3-13 og §3-18.

Total lønn mellom 1 og 6G.	$\frac{\text{Pensjonsgivende inntekt} - G}{G}$
Total lønn mellom 6 og 12G	$\frac{5G + \frac{1}{3} * (\text{Pensjonsgivende inntekt} - 6G)}{G}$
Andel av lønn overstigende 12G	Ingen ytterligere opptjening.

Tabell 1: Beregning av pensjonspoeng fra og med 1992.

Total lønn mellom 1 og 8G.	$\frac{\text{Pensjonsgivende inntekt} - G}{G}$
Total lønn mellom 8 og 12G	$\frac{7G + \frac{1}{3} * (\text{Pensjonsgivende inntekt} - 8G)}{G}$
Andel av lønn overstigende 12G	Ingen ytterligere opptjening.

Tabell 2: Beregning av pensjonspoeng til og med 1991.



Figur 1: Antall pensjonspoeng, gitt ulike lønnsnivåer.

Fra og med 1992 gis det altså lavere antall maksimale pensjonspoeng (7 mot 8.33 tidligere), og knekkpunktet der 1G i økt lønn bare gir 1/3 ekstra pensjonspoeng er redusert (6G, mot 8 G tidligere).

Videre blir det etter folketrygdlovens §3-11 beregnet et sluttpoengstall (SP), som baserer seg på antall pensjonspoeng.

Gitt at vedkommende har pensjonspoeng i mer enn 20 år, finnes sluttpoengtallet ved å ta et enkelt snitt av de 20 beste årene. Ved mindre enn 20 år med pensjonspoeng finnes sluttpoengtallet som snittet av alle årene med pensjonspoeng (*Folketrygdloven §3-11*).

En del arbeidstakere vil ha flere poengår enn 40. I så fall skal *alle* poengår til og med 1991 tas med, og redusere antall år fra og med 1992 (*Folketrygdlovens §3-8*).

Utrekningen av tilleggspensjonen fremkommer av §3-8 i folketrygdloven:

$$\begin{aligned}\text{Tilleggspensjon} &= \text{Andel opptjent før 1992} + \text{Andel opptjent fom. 1992} \\ &= (\text{År}/40) * G * 0.45 * SP + (\text{År}/40) * G * 0.42 * SP\end{aligned}$$

45% og 42% er her den såkalte tilleggspensjonsprosenten. Denne ble endret fra og med januar 1992, til å kun utgjøre 42%. År er antall poengår i hver tidsperiode, G er gjennomsnittlig grunnbeløp for uttaksåret, og SP er sluttpoengstallet.

### **Særtilllegg og minstepensjon**

Hvis en pensjonist har lav eller ingen tilleggspensjon, vil vedkommende få særtilllegg fra folketrygden. Særtillegget blir avkortet 100 % mot opptjent tilleggspensjon (*Folketrygdlovens §3-3*). Dette innebærer at det trengs en relativt stor opptjening av tilleggspensjon før det fører til økt samlet pensjon fra folketrygden. Dette er bakgrunnen for det som gjerne blir kalt minstepensjonsfella. Personer uten noe arbeidsinntekt (og dermed ingen inntektspensjon) vil ofte få lik pensjon som personer med begrenset arbeidsinntekt/tilleggspensjon som ikke får avkortet hele særtillegget.

For å få særtilllegg må pensjonisten ha krav på grunnpensjon. I den grad vedkommende ikke har rett til full grunnpensjon, vil det eventuelt gis særtilllegg i samme forhold (*Folketrygdlovens 3-3*).

Ordinær sats for særtillegget er per 1. mai 2009 97% av grunnbeløpet. Fra og med 1. mai 2010 økes ordinær sats til 100% av grunnbeløpet (*Ot.prp nr 37, 2008-2009, side 106*).

Ordinær sats gis til enslige pensjonister, og pensjonister som lever sammen, gitt at begge er minstepensjonister. Har en av pensjonistene tilleggspensjon som er større enn ordinært særtilllegg, vil den andre få særtilllegg etter en lavere sats, som vil utgjøre 74% (Satsen kan også gjøres noe

høyere, for å sikre at samlet pensjon ikke blir lavere enn minstepensjon for et pensjonistpar i sum) (NAV. Rettskildene. Rundskriv om særtillegg).

Full grunnpensjon og særtillegg utgjør altså maksimalt 2G, noe som gjør deg til såkalt minstepensjonist. Nær 50% av dagens pensjonister mottar minstepensjon (Boye et. al 2008, side 36).

### **Arbeidsinntekt og pensjon**

Gitt lønnsinntekt mens det utbetales pensjon i alderen 68-70, blir pensjonen redusert med 40% av brutto lønn over 2G. Fra fylte 70 år er det ingen avkorting av pensjon ved høy arbeidsinntekt (Boye et. al 2008, side 359).

## **2.1.2 Ny folketrygd**

I den nye pensjonsreformen er folketrygden endret betraktelig. Se for øvrig kapittel 3 om bakgrunnen for den nye pensjonsreformen for forklaring av årsakene bak de viktigste regelendringene.

Nye opptjeningsregler i folketrygden ble innført fra 1. januar 2010. Levealdersjustering, sammen med fleksibelt uttak av pensjon blir etter planen iverksatt fra og med 1. januar 2011 (Regjeringen.no – Pensjonsreformen).

Reglene for den nye folketrygden har blitt inkludert i Folketrygdloven, og finnes hovedsakelig i lovens kapittel 20. For utfyllende omtale av endringene som er tatt inn i loven, se odelstingsproposisjon om lov om endringer i folketrygdloven (Ot. Prp. Nr 37 2008-2009).

Grunnbeløpet (G) er beholdt som den mest sentrale størrelsen også for den nye folketrygden.

Etter det nye regelverket er pensjon fra folketrygden delt opp i to hoveddeler, garantipensjon og inntektspensjon (Folketrygdloven §20-3).

### **Garantipensjon**

Garantipensjonen vil i stor grad være ha samme hensikt som dagens minstepensjon, å sikre et visst pensjonsnivå for de med ingen eller lav inntekt. Maksimal garantipensjon skal være omtrent lik gammel minstepensjon, og blir av regjeringen omtalt som en direkte erstatter for minstepensjonen (Regjeringen.no – A til Å om pensjon. Garantipensjon). Som for grunnpensjonen gis det full garantipensjon først med en trygdetid på 40 år. Garantipensjonen gis også som høy eller lav sats, avhengig av sivilstatus og ektefelles arbeidsinntekt (Folketrygdlovens §20-9).

En viktig endring i den nye folketrygden er at garantipensjonen levealderjusteres. Garantipensjonen oppreguleres hvert år med grunnbeløpet, før den justeres med effekten av levealdersjusteringen.

Et garantipensjonsnivå for uttaksalder 67 år på for eksempel 2G tar utgangspunkt i 1943 kullet. For å finne riktig garantipensjonsnivå for andre årskull, kreves følgende beregninger: For å finne nivået for neste årskull (1944) må garantipensjonsnivået ganges med forholdstallet<sup>1</sup> for det foregående årskull (1943), og dividere med forholdstallet for 1944-kullet. Denne fremgangsmåten brukes til og med 1962-kullet. Fra og med 1963-kullet benyttes i stedet delingstallene for å gjennomføre levealdersjusteringen. Merk at denne levealdersjusteringen ikke kan regulere garantipensjonsnivået nedover med mer enn 0.75% mellom hvert årskull (*Ot.prp nr 37. 2008/09 s 129 / §20-18 i folketrygdloven*).

Effekten av levealdersjusteringen kan oppsummeres med en korreksjonsfaktor. Levealdersjustert garantipensjon finnes ved å gange garantipensjon for 43-kullet, med korreksjonsfaktoren (Se for øvrig vedlegg 1-3 for forholdstall, delingstall, og korreksjonsfaktorer).

Dette årlige garantipensjonsnivået kan aggregeres til en garantipensjonskapital, ved å multiplisere med delingstallet for årskullet. Denne kapitalen vil bli avkortet med 80% (§20-11 i Folketrygdloven) fra første krone i pensjonsbeholdning (18.1% av livsinntekt mellom 0 og 7.1G, jf folketrygdlovens §§20-4, og 20-5). Tilstrekkelig arbeidsinntekt gjennom livet fører med andre ord til at garantipensjon ikke utbetales.

Denne begrensede avkortingen (80%) har en viktig implikasjon, samlet pensjon fra folketrygden øker allerede fra første krone arbeidsinntekt. Med den gamle folketrygden måtte inntekstpensjonen være større enn særtillegget for at pensjonen skulle bli større enn minstepensjon. Jamfør dette med behovet for økt insentiv til arbeidsinnsats i kapitlet 3 om bakgrunnen for pensjonsreformen.

### **Inntekstpensjon**

Opptjening av inntekstpensjon er også betraktelig endret fra den opprinnelige folketrygden.

Inntekstpensjonen blir etter det nye regelverket beregnet ved hjelp av en hjelpestørrelse, pensjonsbeholdning. Pensjonsbeholdningen bygges opp ved at det årlig opptjenes en andel av pensjongivende inntekt, fra første krone og helt opp til 7.1G (*folketrygdlovens §20-4*).

Pensjongivende inntekt kan opptjenes allerede fra 13 år, til og med 75 år (*folketrygdlovens §3-15*).

---

<sup>1</sup> Forholdstall viser hovedsakelig antall forventede år som pensjonist, relativt til en 67-åring på 1943-kullet, om har forholdstall lik 1. Inkluderer også regulering.



Pensjonsbeholdningen blir regulert med veksten i grunnbeløpet hvert år. Merk at en pensjonist ikke har noe faktisk krav på pensjonskapitalen, den brukes kun som en hjelpestørrelse til å beregne årlig utbetaling.

For å beregne faktisk utbetalt årlig fra folketrygden, benyttes delingstall. (*folketrygdlovens §20-14*).

Når et årskull fyller 61 år beregnes det et sett delingstall, som er ment å reflektere hvor mange år det årskullet er forventet å leve i snitt. Delingstallet tar også hensyn til dødelighet for årskullet i yrkesaktiv karriere, en såkalt arvegevinst (*Folketrygdlovens §20-13*).

Delingstallene reflekterer to viktige forhold. Forskjellen i delingstall mellom årskull reflekterer levealdersjusteringen av pensjonen (sammen med forholdstallene).

Forskjellen i delingstall mellom ulike uttaksaldre for et gitt årskull, reflekterer at uttaket av pensjon skal være aktuarisk nøytralt. Det innebærer at nåverdien av alle uttak skal være likt, uavhengig av når uttakene starter. Pensjon kan tas ut fra 62 til 75 år, og hver uttaksalder har sitt delingstall.

(*Folketrygdlovens §20-12, og NOU 2010: 6, side 31*). Ved tidlig uttak blir kapitalen fordelt på mange gjenstående leveår (pensjonskapitalen deles på et høyt delingstall), som gir en lavere årlig utbetaling.

Merk at delingstallene er like for kvinner og menn. Dette gjøres for å unngå at lik pensjonsopptjening gir ulik pensjonsutbetaling, avhengig av kjønn. For kvinner vil dette i praksis utgjøre en fordel, siden de i forventning vil få utbetalt sin pensjon over flere år (lengre forventet levealder), i like store årlige beløp som menn med samme pensjonsopptjening.

I utgangspunktet kan altså pensjon tas ut allerede fra 62 år. Riktignok er ikke uttak før fylte 67 år mulig, uten å oppfylle kriteriet gitt i folketrygdlovens §20-15. Det innebærer at summen av inntekstpensjon og garantipensjon når personen ville fylt 67 år, må være større enn garantipensjonsnivået ved 67 år.

I tillegg til fleksibel uttaksalder, 62 til 75 år, kan pensjonen også tas ut gradert, 20, 40, 50, 60, 80 og 100 prosent. Satsen kan endres en gang årlig, og når som kan utbetaling stoppes, eller økes til 100% (*Folketrygdlovens §20-14*). Dette gjør det lettere å gradvis trappe ned yrkesaktivitet, og gradvis gå over til pensjon.

Pensjon under utbetaling blir regulert med lønnsveksten, men fratrukket 0,75% (*folketrygdlovens §20-18*). Dette skal gi en regulering som over tid er tenkt å reflektere et gjennomsnitt pris og lønnsveksten i samfunnet (*NOU 2010:6, side 32*). Det er verdt å merke seg at denne underreguleringen har møtt store protester.

En fordel med det nye regelverket er at arbeidstakere har mulighet til å arbeide samtidig som pensjon utbetales, uten avkorting. Arbeidsinntekt gir fortsatt pensjonsopptjening, helt til fylte 75 år.

### ***Innfasing av reglene***

Det er viktig å være klar over at reglene for den nye folketrygden ikke omfatter alle arbeidstakere på samme måte.

Arbeidstakere født i 1963 eller senere blir fullt ut omfattet av de nye reglene beskrevet over, også for år tidligere arbeidsår (*NAV.no – Født i 1963 eller senere*).

De som er født tidligere enn 1943 vil nå få regulering av pensjon under utbetaling etter de nye reglene (vekst i grunnbeløp, fratrukket 0.75%). Bortsett fra underreguleringen følges reglene for den gamle folketrygden (*NAV.no – Født før 1943*).

De som er født mellom 1943 og 1953 vil ikke bli omfattet av de nye reglene, med unntak av underregulering av pensjon under utbetaling, levealdersjustering, og fleksibelt uttak. Fortsatt benyttes pensjonspoeng, og de 20 beste årene, jamfør de gamle opptjeningsreglene. Riktignok kan man tjene pensjonspoeng helt opp til fylte 75 år, mot tidligere 70 år (*NAV.no – Født i perioden 1943 og 1953*).

De som er født i perioden 54-62 vil få pensjonen beregnet etter både nye og gamle regler. Er man født i 1954 vil 10% av pensjonen beregnet ved hjelp av de nye reglene, og 90% beregnet med de gamle reglene. 1955-kullet får 20% nye regler, og 80% gamle regler, osv. (Folketrygdlovens §20-19). Levealdersjustering, underregulering av pensjon under utbetaling, og fleksibelt uttak gjelder også for disse årskullene (*NAV.no – Født i perioden 1954 – 1962*).

## **2.2 Arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger**

Arbeidsmarkedsbaserte pensjonsordninger er pensjoner som opptjenes i arbeidsforhold. I denne kategorien finnes tjenestepensjoner, både i privat og offentlig sektor.

I tillegg finnes avtalefestet pensjon, en ordning for tidlig pensjonering, også her både i privat og offentlig sektor.

## **2.2.1 Tjenestepensjon**

### **Offentlig tjenestepensjon**

En tredjedel av arbeidstakerne i Norge omfattes av en offentlig tjenestepensjon. Flere grupper av arbeidstakere er da medregnet, primært ansatte i stat og kommune/fylkeskommune. I tillegg finnes det selskaper med tilknytning til det offentlige som inkluderes (Prop. 107 L (2009-2010) side 18).

### **Statens pensjonskasse**

Tjenestepensjon for statsansatte skjer gjennom statens pensjonskasse (SPK), og er regulert av lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens Pensjonskasse. Også ansatte innenfor undervisning/forskning blir omfattet av statens pensjonskasse (*Nav.no - Tjenestepensjoner*). Rundt 950.000 mennesker var medlem av SPK i utgangen av 2009 (*Prop. 107 L (2009-2010) side 21*).

Medlemskap i ordningen er obligatorisk, gitt arbeidstid på minst 14 timer i uken. For lærere er det sammenfallende kravet på minst 35% stilling (§5 i lov om statens pensjonskasse). Det er også krav om å være medlem av ordningen i minst tre år totalt for å få alderspensjon (*Regjeringen.no - Offentlig tjenestepensjon*).

Alderspensjonen i statens pensjonskasse er en ytelsespensjon. Det innebærer at det er størrelsen på pensjonsytelsen som blir avtalt med arbeidsgiver. Det er således arbeidsgivers ansvar at de har midler til å betale den ansattes alderspensjon ved pensjonstidspunktet. Ytelsen defineres typisk som en andel av sluttlønn, gitt full opptjening, for SPK 66%.

Den offentlige ordningen er også en såkalt bruttoordning. Arbeidstaker mottar hele pensjonen fra folketrygden, og arbeidsgiver betaler differansen mellom avtalt ytelsesnivå, og utbetaling fra folketrygden. Bruttogarantien innebærer at tjenestepensjonen dekker opp for eventuelle nedskjæringer i folketrygden, slik at samlet kompensasjonsgrad er uavhengig av hvor mye som blir utbetalt av folketrygden.

I utgangspunktet gjelder samme pensjoneringsstidspunkt som for eksisterende Folketrygd, 67 år. Noen medlemmer har også aldersgrense på lavere enn 67 år. 65 år er vanlig for ansatte med tariffavtale hvor staten er part), og hvor det går av med AFP for offentlige tjenestemenn (*lov om SPK §21*)

For de med aldersgrense 65 år eller lavere er 85-årsregelen (lov om SPK §21) aktuell. Den innebærer at det kan gås av inntil tre år før avtalt aldersgrense, gitt at summen av personens alder, og opptjeningstid i statens pensjonskasse er minst 85 år.

Størrelsen på pensjonen er avhengig av tre faktorer – pensjonsgrunnlag, stillingsprosent og opptjeningstid (*SPK.no - størrelsen på pensjonen*).

### 1 Pensjonsgrunnlag

Pensjonsgrunnlaget er den pensjongivende inntekt det har blitt trukket pensjonsinnskudd fra, på pensjoneringstidspunktet (altså typisk samsvarende med sluttlønn). Denne blir begrenset til maksimalt 12G.

### 2 Gjennomsnittlig stillingsprosent

Pensjongivende inntekt blir multiplisert med gjennomsnittlig stillingsprosent i løpet av de 30 årene som kreves for full pensjon. Gitt mindre enn 30 år i ordningen, brukes snittet av alle år.

### 3 Pensjongivende opptjeningstid

Det kreves 30 år opptjeningstid for å få full pensjon fra SPK (Lov om SPK §23) Et medlem med 25 års opptjeningstid, vil få 25/30 av full pensjon.

Dermed kan pensjonen beregnes som:

$$\text{Pensjon fra SPK} = \text{Pensjonsgrunnlag} * \text{Stillingsprosent} * \frac{\text{Opptjeningstid}}{30} * 66 \%$$

### **Samordning**

Bruttoordningen gjennomføres i praksis ved hjelp av en samordning av pensjonen fra folketrygden og SPK. Samordningen sørger for at det ikke skal være mulig å få full pensjon fra flere steder samtidig. Pensjonen fra folketrygden vil du alltid få utbetalt. Denne blir supplert med pensjon fra SPK, fratrukket et såkalt samordningsfradrag, slik at vedkommende oppnår 66% av pensjonsgrunnlaget sitt (gitt 30 år og full stilling). (*SPK.no – Hva er samordning*).

Jeg vil ikke gå i detalj på regelverket om samordning i denne utredningen. Riktignok er det verdt å merke seg at regelverket åpner for at deler av folketrygden holdes utenfor samordningen. I de tilfellene blir man kompensert for mer fra SPK, slik at faktisk pensjon kan bli høyere enn bruttogarantien på 66% (*NOU 2004:1 side 68*). Gitt full opptjening, vil slike samordningsfordeler typisk føre til at alle som får alderspensjon i praksis vil få høyere enn 66 % total kompensasjon ved full opptjening (*Prop. 107 L (2009-2010) side 19*).

### **Kommunal landspensjonskasse**

De fleste ansatte i kommuner, fylkeskommuner, helseforetak, og andre med offentlig tilknytning har tjenestepensjon gjennom Kommunal Landspensjonskasse (KLP). Rundt 570 000 arbeidstakere var medlem av KLP ved utgangen av 2009 (*Prop. 107 L (2009-2010) side 21*).

Beregningen av alderspensjon gjøres på samme måte som i statens pensjonskasse, ved hjelp av pensjonsgrunnlag, opptjeningstid, og pensjonsprosenten. Full opptjening gir en kompensasjonsgrad på 66% (*KLP.no - Tjenestepensjon i KLP*).

Merk også at noen kommuner/fylkeskommuner har egne pensjonskasser, eventuelt organiserer ordningen gjennom et privat livsforsikringselskap (*NOU 2009: 13, side 26*).

### **Privat tjenestepensjon**

Tjenestepensjon i privat sektor er regulert av følgende lovverk:

- LOV-2000-03-24-16: Lov om foretakspensjon (LOF)
- LOV 2000-11-24 nr 81: Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI)
- LOV 2005-12-21 nr 124: Lov om obligatorisk tjenestepensjon (lov om OTP)

De private tjenestepensjonene er, i motsetning til de offentlige tjenestepensjonene, typisk nettoordninger. Det innebærer at tjenestepensjonen baserer seg på en såkalt beregnet folketrygd. Tjenestepensjonen garanterer således ikke for å kompensere for avvik (over en viss størrelse) i hva den faktiske folketrygden viser seg å bli. Hvis faktisk folketrygd viser seg å bli lavere enn beregnet, vil total pensjon også bli lavere.

### **Utviklingen i private tjenestepensjoner**

Fram til og med 2005 var private tjenestepensjoner regulert av lov om foretakspensjon, og lov om innskuddspensjon.

Disse reglene inneholdt ikke obligatoriske minimumskrav for tjenestepensjoner. Stortinget mente dette var ønskelig å innføre, og bestemte i mai 2005 at det skulle innføres obligatorisk tjenestepensjon i arbeidsforhold (*Stortingsmelding nr 12, 2004-2005*).

Det ble vedtatt at de obligatoriske ordningene skulle ligge innenfor rammene fastsatt av foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Likevel ble det bestemt at regelverket skulle inngå i en ny lovtekst. Lov om obligatorisk tjenestepensjon ble vedtatt i Stortinget 21. desember 2005, og satt i kraft allerede 1. januar 2006.

Foretak i privat sektor, som oppfylte visse krav, og som ikke hadde tjenestepensjonsordning fra før fikk nå plikt til å opprette pensjonsordning etter reglene i de to eksisterende lovene, og i samsvar med lov om obligatorisk tjenestepensjon. Ordningene måtte opprettes i løpet av 2006.

Dette påvirket ikke de som allerede hadde tjenestepensjonsordninger som oppfylte minimumskravene i lov om innskuddspensjon/lov om foretakspensjon. De foretakene kunne fortsette med eksisterende ordninger uten endring. De fleste eksisterende pensjonsordninger oppfylte de nye minimumskravene. Mange foretak hadde dog ingen pensjonsordning, og fikk plikt til å opprette dette.

Paragraf 1 i lov om OTP klargjør hvilke selskaper som blir omfattet av de nye minimumskravene:

*”Loven gjelder for foretak som har:*

- *minst to personer i foretaket som begge har en arbeidstid og lønn som utgjør 75 prosent eller mer av full stilling,*
- *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*
- *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.”*

Gitt at selskaper utvikler seg slik at de omfattes etter §1, må en tjenestepensjonsordning som oppfyller minimumskravene opprettes i løpet av seks måneder (*§2 i lov om OTP*). Videre gjelder ordningene kun for personer som er pliktige medlemmer av folketrygden (*Jf folketrygdloven §§2-1 – 2.6*).

Foretak som må ha tjenestepensjon har altså to muligheter – en ytelsespensjon etter lov om foretakspensjon, eller en innskuddspensjon etter lov om innskuddspensjon (En engangsutbetalt pensjonsordning er også mulig, men lite vanlig). Ordninger etter LOF/LOI er skattefaviserte ordninger, som gir skattefradrag for premier/innskudd foretaket betaler til ordningen, etter skattelovens §6-46.

I tillegg til dette eksisterer det mulighet for individuelle pensjonsordninger som selskaper selv kan avtale med utvalgte ansatte. Disse ordningene er spesielt vanlig for høytlønnede, med lønninger over maksimalgrensen i LOI/LOF på 12G. Et eksempel på en slik ordning for utvalgte ansatte er Vitals ”Ytelsespensjon pluss”. Denne ordningen muliggjør pensjonsinnskudd på lønn også over 12G. Ordningen gir også mulighet til pensjoneringstidspunkt før lovfestet pensjonsalder. En annen mulighet er individuelle pensjonsordninger for enkeltpersoner (Vital.no – Vital ytelsespensjon pluss).

## **Foretakspensjon**

Foretakspensjoner har frem til relativt nylig vært klart dominerende blant private tjenestepensjoner i Norge. Først i 2001 kom innskuddspensjonsloven, og sikret skattemessig likestilling av innskuddspensjon som foretakspensjon (*NOU 2010:6, side 53*).

Foretakspensjon reguleres av lov om foretakspensjon (LOF). Dette regelverket gir flere muligheter for hvordan pensjonsavtalen skal settes sammen. Det mest vanlige er ytelsespensjon, der selve pensjonen er avtalt på forhånd som en kjent ytelse (Bestemt andel av sluttlønn mellom et visst antall G). En annen, men lite brukt, mulighet er å utbetale alderspensjonen som et engangsbeløp.

Pensjonsytelsen vil i utgangspunktet betales ut fra fylte 67 år, med noen unntak om lavere aldersgrense for yrker som gir stor fysisk/psykisk belastning, eller krever spesielle fysiske egenskaper (*LOF §4-1*).

Lov om foretakspensjon § 5 regulerer minstekravene for en ytelsespensjon. Kort fortalt må ytelsen som avtales være minst like god som det en innskuddsordning med minstekravene (etter lov om obligatorisk tjenestepensjon) i forventning ville gitt.

Det finnes også grenser for hvor store pensjonsytelsen kan være, spesifisert i LOF §5-7.

Tjenestepensjonen sammen med beregnet folketrygd, kan ikke utgjøre mer enn 100% av lønn opp til 6G, 70% mellom 6 og 12 G, og 0% for lønn over 12G. Merk at beregnet folketrygd kun er en utregning vha. en modell fra Finansnæringens hovedorganisasjon, basert på en rekke forenklinger (*NAV.no Tjenestepensjoner - Mer om lover og regler*).

Disse prosentsetningene gjelder ansatte med full opptjening. Det kreves minst 30 år opptjening for å få full pensjon, men heller ikke mer enn 40 år (*LOF §4-3*).

Forholdsmessighetsprinsippet (*LOF §5-3*) er viktig. Det sikrer at pensjonsytelsen ikke kan angis som en høyere andel av lønn for de med høy lønn, enn de med lavere lønn. Ansatte har også mulighet til å bidra med egne betalinger til pensjonsordninger, begrenset til maksimalt fire prosent av egen lønn (*LOF §9-4*).

## *Fripolise*

Opptjent pensjon følger arbeidstakeren, ved hjelp av en fripolise. En fripolise blir utstedt ved opphør av medlemskap i en pensjonsordning med ytelsespensjon. Dette skjer typisk hvis noen slutter i foretaket, men også i tilfeller hvor en foretakspensjon blir omdannet til en innskuddspensjon. Fripolisen sikrer altså at medlemmet sikres opptjent pensjonsrettighet.

### Innskuddspensjon

I 2001 kom lov om Innskuddspensjon i arbeidsforhold (LOI). Dette medførte at slike pensjonsordninger ga skattefradrag for arbeidsgiver, på samme måte som foretakspensjon hadde gjort lenge. Likevel var det begrenset utbredelse av innskuddspensjoner, før lov om obligatorisk tjenestepensjon ble effektuert fra og med 2006. I 2003 var 43.000 arbeidstakere omfattet av en innskuddspensjon, i 2005 var utbredelsen økt til 120.000. Ved utgangen av 2008 hadde over 800.000 arbeidstakere en innskuddsordning (NOU 2010:6, side 54).

En innskuddsordning er populær blant arbeidsgivere, da den er lett å forholde seg til. Arbeidsgiver plikter bare å betale sine årlige innskudd, etter en bestemt innskuddsplan (§5-1 i LOI). Arbeidsgiver er således ikke ansvarlig for verdien av pensjonen på utbetalingstidspunktet. Mange arbeidsgivere foretrekker denne måten å sikre sine ansatte pensjon. Dette kan illustreres ved at hele 57.1% av arbeidsgivere som har byttet fra ytelse- til innskuddspensjon oppgir "ønske om mer forutsigbare kostnader", og 33% oppga "sterk økning i pensjonsutgiftene" som årsak til omdanningen (Veland 2008, side 61).

I en innskuddsbasert tjenestepensjon er det altså arbeidstaker som bærer risikoen for hvor stor pensjonen vil bli – det avhenger av antall innskudd, størrelsen på innskuddene, og deres avkastning. Merk at noen pensjonsavtaler inneholder garanti-/forsikringsordninger, for eksempel mot negativ avkastning, eller at pensjonskapitalen skal bli lavere enn summen av innskuddene, selvsagt mot en årlig premie.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon §4 setter minstekrav for innskuddsordningen, for foretak som må ha tjenestepensjon (jf §1 i lov om OTP). Minste innskudd utgjør 2% av lønn mellom 1 og 12G.

Øvre grense for en innskuddsordning er 5% for lønn mellom 1-6G, og 8% mellom for lønn mellom 6 og 12G (Forskrift til lov om innskuddspensjon, §3-2). Også innenfor denne loven gjelder forholdsmessighetsprinsippet, her i §5-2. Det innebærer at i en gitt innskuddsordning, kan ikke innskuddet mellom 6 og 12G være mer enn dobbelt så stort som det fra 1-6G.

Arbeidstaker har også mulighet til å betale egne innskudd, innenfor visse grenser. En slik ordning med betaling fra de ansatte må omfatte alle ansatte i selskapet hvis den skal brukes. Eventuelle innskudd fra arbeidstaker gjør ikke at arbeidsgivers minstekrav blir lavere, arbeidsgiver må fortsatt betale minst 2%. Riktignok blir innskudd fra arbeidstaker inkludert i maksimumsgrense. Arbeidstaker kan ikke betale mer enn arbeidsgiver gjør, og heller ikke mer enn 4% av lønn. Eventuelle innskudd den ansatte betaler selv, gir fratrekk fra alminnelig inntekt (Boye et al 2008, side 400).



En slik pensjonsordning inneholder også regler ved uførhet – arbeidsgiver må i så fall dekke kostnad ved innskudd/premiefritak, og administrasjon (*Lov om OTP §4, 2. ledd*).

Utbetaling av innskuddspensjon kan gjøres fra fylte 67 år. Laveste mulige utbetalingstid er normalt 10 år. Riktignok kan kortere utbetalingstid benyttes, hvis de årlige utbetalingene ellers ville blitt lavere enn 20% av grunnbeløpet (LOI §7-3).

#### *Pensjonskapitalbevis*

Oppspart innskuddspensjon følger arbeidstakeren. Etter innskuddspensjonslovens kapittel 6 skal det utskrives et pensjonskapitalsbevis ved pensjonsalder. Det samme beviset skal utgis hvis noen slutter i selskapet før pensjonsalder. Dette er et bevis på opparbeidede innskudd, inkludert avkastningen på disse. Eieren av beviset kan nå bestemme hvordan det skal forvaltes. Har eieren flere pensjonskapitalbevis fra ulike arbeidsgivere, kan disse slås sammen til ett samlet.

#### *Selskapets valg*

Det er arbeidsgiver som bestemmer hovedtrekkene ved bedriftens innskuddspensjonsordning. Riktignok må foretaket gitt visse krav (minst 15 ansatte, eller kollektivt investeringsvalg) opprette en styringsgruppe, for å sikre at de ansattes interesser blir tatt hensyn til. Styringsgruppen må bestå av minst tre personer, hvorav minst en person velges av de ansatte (LOI §2-6).

Det er tre ulike typer innskuddspensjon et foretak kan velge (*Ukeavisen Ledelse, 2006*):

- *Uten investeringsvalg*. Kalles også kollektiv ordning med felles forvaltning. Arbeidsgiver bestemmer at pensjonspengene skal investeres av pensjonsinnretningen (§3-2 i LOI).
- *Kollektivt investeringsvalg* - Arbeidsgiver bestemmer investeringen, og det blir likt for alle ansatte (LOI §3-2a). Riktignok kan det opprettes ulike ordninger, for å ta hensyn til at ulike grupper av arbeidstakere har ulik tid til pensjonsalder (risikovurdering).
- *Individuelt investeringsvalg* - De ansatte bestemmer selv hvordan deres midler skal forvaltes (§3-3). Her får hver ansatt en egen pensjonskonto, og investeringsvalget bestemmer arbeidstakeren selv (innenfor de produktene valgte pensjonsleverandør tilbyr).

Ulik forvaltning av innskuddene medfører ulike kostnader. Lov om obligatorisk tjenestepensjon §4 klargjør at det er foretaket som skal dekke de løpende forvaltningskostnadene. Riktignok skal kostnader knyttet direkte til *endring* av investeringsvalg dekkes av den ansatte (*NOU 2010:6, side 41*).

## **2.2.2 Avtalefestet pensjon**

### **Dagens AFP-ordning**

Den opprinnelige AFP-ordningen kom sammen med lønnsoppgjøres i 1998. Ordningen var ment å gi arbeidere i tunge yrker mulighet til å pensjonere seg før de fikk alderspensjon i folketrygden (67 år). Laveste mulige pensjonsalder med AFP er nå 62 år. AFP-ordningen muliggjør tidlig pensjonering, uten å få lavere alderspensjon i folketrygden. For å sikre det gis det pensjonspoeng i folketrygden fra det året uttak av AFP stater, og fram til fylte 66 år (*LO-NHO ordningene – Generelt om AFP-ordningene*). Folketrygdens regler om uførepensjon gjelder (se blant annet §§ 3-6, 3-17 og 3-18 i lov om folketrygd).

Ikke alle arbeidstakere har mulighet til å førtidspensjonere seg med AFP, da det krever at arbeidsgiveren er medlem av en AFP-ordning.

Det finnes fem ulike AFP-ordninger i dag (*NAV.no - Avtalefestet pensjon*):

- Private ordninger:
  - LO/NHO-ordningen. Andre organisasjoner kan også være med på ordningen. HSH (Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon) og YS (Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund) er de viktigste.
  - AFP-ordningen for finansnæringen. Inkluderer forsikring, bank og finansnæringen.
  - Arbeidsgiverforeningen Spekter
- Offentlige ordninger:
  - Statlig ordning – For medlemmer av Statens Pensjonskasse.
  - Kommunal ordning – For medlemmer av KLP. I tillegg inkluderes kommunale pensjonskasser, og ordninger i forsikringsselskaper.

I september 2009 var det 49 240 personer som *mottok* avtalefestet pensjon i private og offentlige ordninger til sammen (*Nav.no - Avtalefestet pensjon per 30. september 2009*).

### ***Private AFP-ordninger***

De private ordningene er relativt like, sett fra arbeidstakers ståsted. Forskjellene går i hovedsak på hvordan de er finansiert, noe som ikke vil bli omtalt i stor detalj i denne utredningen (*NOU 2009:13, side 25*).

LO/NHO-ordningen er den klart største i privat sektor. Ved utgangen av 2008 var hele 87% av AFP-mottakerne i privat sektor tilknyttet denne ordningen (*Ot prp 111, 2008/09, side 12*).

Pensjonen som utbetales ved avgang med AFP, blir pensjonen vedkommende ville fått fra folketrygden, gitt fortsatt arbeid fram til fylte 67 år. I tillegg til dette gis et AFP-tillegg. Dette er skattefritt på 950 kroner per måned i LO/NHO. Spekter og finansnæringen har et tillegg på 1700 kr i måneden, som er skattepliktig (*Ot. Prp nr 111, side 13*).

Hvis noen har arbeidsinntekt mens man tar ut AFP, blir pensjonen redusert krone for krone. Derfor må forventet lønnsinntekt forhåndsinnberettes, for å beregne hvor mye AFP som skal utbetales. Beholdes 10% av arbeidsinntekten vedkommende hadde før uttak AFP, mottas 90% av det full pensjon ville utgjort (pro-rata regler). Riktignok tillates avvik på 15 000 kroner årlig mellom forhåndsinnberettet lønn og faktisk arbeidsinntekt, uten at det forårsaker avkorting/ny beregning av pensjon. (*Forskrift om kombinasjon av AFP og arbeidsinntekt*).

Staten bidrar med 40 % av finansieringen (eksklusive selve AFP-tillegget) fra og med fylte 64 år, gitt at vilkår gitt i lov om statstilskott til ordninger for avtalefestet pensjon er tilfredsstillt. Arbeidsgiver/AFP-ordningen betaler resten (*NOU 2010: 6, s32*).

- Bedriften må ha vært tilknyttet AFP-ordningen minst to år.
- Arbeidstaker må ha fylt 62
- Arbeidstaker må ha jobbet i medlemsbedriften i minst 3 år, eller vært med i AFP-ordningen til LO/NHH siste 5 år.
- Deltidsprosent må utgjøre minst 20%.
- Det kreves pensjongivende inntekt som årlig overstiger 1G, også året før uttaksåret.
- Fra og med 1967 må også de ti beste årene, fram til året før uttak, ha minst 2 ganger G i pensjongivende inntekt i snitt.
- Etter fylte 50 år kreves det også 10 år med poengopptjening i folketrygden.

*(LO/NHO ordningen - Hvem har rett til avtalefestet pensjon?)*

### **Offentlig AFP-ordning**

Den offentlige AFP-ordningen gjelder både medlemmer av Statens pensjonskasse, og KLP. Merk at KLP i all hovedsak bruker samme regler som SPK. Relevant lovtekst finnes i LOV 1993-06-11 nr 64: Lov om avtalefestet pensjon for offentlige tjenestemenn m.fl.

I de offentlige ordningene gis et skattepliktig AFP-tillegg på 1700 kroner i måneden. Avgangsalder er fra med og fylte 62 år (*SPK.no – Avtalefestet pensjon*). Pensjonen blir altså den vedkommende hadde fått hvis han/hun hadde fortsatt å arbeide til 67, pluss det skattepliktige tillegget, 1700 kroner i måneden.

I perioden fra 62 til 65 år er det folketrygden som beregner pensjonen. Kravene for å ta ut pensjon mellom 62 og 65 er i hovedsak tilsvarende de i privat sektor (10 år med pensjonspoeng etter 50 år, ti beste år etter 1967 over 2G etc) (*SPK.no – AFP mellom 62 og 65*).

Fra og med 65 år tas det også hensyn til regelverket til Statens Pensjonskasse, og benytter seg av det alternativet som gir best pensjon. Pensjonen fra SPK beregnes som vanlig, 66% av pensjonsgrunnlaget multiplisert med stillingsprosent multiplisert med opptjeningsbrøken ( år / 30 ). Det blir ikke utbetalt AFP-tillegg etter reglene til SPK. Denne beregningen brukes, gitt at den gir det beste resultatet. Hvis pensjonen blir lavere enn folketrygdens beregning, brukes sistnevnte. (*SPK.no – AFP fra 65 år*).

### **Ny privat AFP-ordning**

I 2008 gikk LO/NHO inn for en ny AFP-ordning i privat sektor. Ordningen innføres fra og med 2011. (*NOU 2010: 6, s 46*). Lovverket inkluderer i lov 19. februar 2010 nr. 5 om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor.

Offentlig sektor beholder i all hovedsak dagens eksisterende ordning, som er beskrevet ovenfor.

Ved fødselsår i 1944 eller senere, skal ny AFP kunne tas ut fra og med 2011. De som er født til og med 1948 kan velge mellom dagens ordning til og med 2010, eller den nye ordningen fra 2011 (*NAV.no Pensjonsreformen og AFP*).

Den nye ordningen er tilpasset reglene i den nye folketrygden. Tidspunkt for å gå av med AFP-pensjon er nå fleksibelt (fra 62 til 70 år). Den nye ordningen kan brukes sammen med arbeidsinntekt uten at det fører til avkorting i AFP (*NOU 2010: 6, side 46*).

Det opptjenes et AFP-påslag på 0.314% av pensjongivende inntekt hvert år opp til 7.1G (samme inntektstak som i ny folketrygd), til og med det året det fylles 61 år. Det gis ikke ytterligere opptjening til AFP fra og med 62 år. Utbetalingen av AFP er nå blitt et livsvarig tillegg til alderspensjon fra Folketrygden, og vil bli gitt til alle som har rett til AFP, selv om man ikke går av tidlig (*NOU 2010: 6, s47*).

Gitt uttak av AFP før fylte 67 år, vil utbetalingene i perioden 62 år til 67 år være 19.200 kr høyere enn utbetalingen etter 67 år (*NOU 2010:6, s 33*).

AFP vil, i likhet med ny folketrygd, bli levealdersjustert. Med andre ord må det tas hensyn til de samme delingstall og forholdstall som folketrygden (*NOU 2010: 6, s 47*). AFP under utbetaling blir også regulert med veksten i grunnbeløpet, fratrukket 0.75% årlig, i likhet med den nye folketrygden (*NOU 2010:6, s 34*).

Noen forskjeller er det viktig å være klar over. I folketrygden er det opptjening helt til fylte 75 år, AFP vil ikke øke etter fylte 70 år med det nye regelverket. Dette skyldes to forhold. Det ene er som sagt at det ikke gis AFP-opptjening etter 62 år. Den andre årsaken er at levealdersjustering av pensjonen fra og med 71 år gjøres med forholds/delingstall for 70 år.

Krav for uttak: (NOU 2010:6, s 33/34).

- 1G i inntekt i avgangsåret, og det foregående året.
- Ansatt i tre år i foretaket, som også må ha AFP-dekning.
- Ved fylte 62 må vedkommende ha vært omfattet av en AFP ordning (i samme, eller annen bedrift) i minst syv av de siste ni år.

### **2.2.3 Individuell pensjonssparing**

Som supplement til alderspensjon fra folketrygd og arbeidsgiver finnes det også mulighet for individuell pensjonssparing. Denne ordningen vil nå bli omtalt.

#### **IPS – Individuell pensjonssparing**

Individuell pensjonssparing (IPS) ble opprettet i 2008, som erstatning for IPA-ordningene (individuelle pensjonsavtaler) som tidligere hadde vært brukt. IPA innebar muligheten for å spare opp til 40.000 kr hvert år, med skattefritak (reduksjon i alminnelig inntekt). Avkastning på pensjonsformue var skattefri, og pensjonskapitalen ga ikke formuesskatt (Boye et al 2008, s 406).

Lov om individuell pensjonsordning (LOV 2008-06-27 nr 62) regulerer dagens IPS-ordning. Den skattemessige behandlingen av ordningen er lik som for IPA, både når det gjelder fradrag i alminnelig inntekt, fritak for formuesskatt, og ingen skatt på avkastning.

Forskjellen ligger hovedsakelig i at sparebeløpet er redusert til 15.000 kr, fra tidligere 40.000. Årlig skattefradrag blir altså maksimalt 4200 kr (15.000 kr trekkes fra alminnelig inntekt, som gir en redusert skatt på 28% av dette, som utgjør 4200 kr).

Pengene kan ikke tas ut før fylte 67 år. Det er dog mulig å avtale senere uttak (Lov om individuell pensjonssparing, §, 2-4). Utbetaling må skje over minst 10 år (§Lov om IP, §2-7), på samme måte som OTP. Alle over 18 år kan delta i ordningen.

## 3 Bakgrunnen for pensjonsreformen

---

Det norske pensjonssystemet er midt inne i en omfattende endringsprosess. Denne utredningen vil nå, relativt summarisk, redegjøre for de viktigste årsakene til at en pensjonsreform var nødvendig.

Årsakene vil bli gruppert i to

1. Økonomiske utfordringer
2. Pensjonspolitiske utfordringer

### **3.1 Økonomiske utfordringer**

Folketrygden er ment å være den klart viktigste komponenten i det norske pensjonssystemet, også langt fram i tid. Derfor er det også svært viktig at finansieringen av folketrygden er gjennomførbar over tid.

Folketrygden er utsatt for en stadig større forsørgningsbyrde. Etter andre verdenskrig var barnekullene store, noe som nå fører til stadig flere pensjonister, og denne utviklingen er ventet å vedvare. Beregninger viser at Norge fra 2001 til 2050 vil få doblet antall pensjonister, gitt en økning i forventet levealder på 5 år i samme periode (*St.mld 12 2004/05, s 29*). I tillegg er ytelsene per pensjonist voksende, siden de som går av med pensjon har tjent opp stadig større tilleggspensjon (*NOU 2004:1, side 14*).

En nærliggende utfordring er at den norske befolkning har hatt en kraftig økning i forventet levealder. Tilbake i 1972 ble den vanlige pensjonsalderen justert opp til 67 år. Den gang var det forventet at levealderen som pensjonist ville være 14 år. I 2050 er det forventet en gjenstående levealder på hele 22 år (*St.mld 12 2004/05, s 8*).

NAV har også publisert tall som illustrerer den samme utfordringen på en annen måte. De ser på antall forventede arbeidsår, relativt til år som pensjonist for en 17-åring, både i 1986 og 2008. I 1986 utgjorde dette forholdet 1.9, altså 1.9 år i arbeid for hvert år som pensjonist. I 2008 var dette forholdet redusert til 1.7. Dette skyldes delvis høyere levealder, men også tidlig pensjonering som følge av AFP. Justert for stillingsandel er forholdet nede på 1.5 nå (Lien, 2010). Merk at disse tallene også inkluderer forventet tid som uførepensjonist i tillegg til vanlig alderspensjon, noe som er med på å redusere forholdstallet.

Det er viktig at pensjonssystemet som følge av disse utfordringene ikke gir en urettferdig sammenheng mellom inn- og utbetalinger til pensjonssystemet for hver generasjon. Et sentralt

prinsipp er at byrdefordelingen skal være rettferdig. Det skal være et rimelig forhold mellom det en generasjon betaler inn til pensjonssystemet, og hva den samme generasjonen mottar i pensjon (St. mld 12 2004/05, s 43).

Grunnprinsippet i pensjonsreformen er på mange måter å få kontroll på kostnadene pensjonssystemet medfører. Utgiftene til Folketrygden (også inkludert uføre- og etterlattepensjon) ville kunne økt til det dobbelte (9% av verdiskapning i fastlandsøkonomien i dag, til 18% i 2050), gitt at folketrygdens gamle regler ville blitt videreført. Alderspensjon alene utgjør i dag omtrent 5%, men ville økt til 14% i 2050 gitt en videreføring av eksisterende regelverk i folketrygden (*Regjeringen.no – Spørsmål og svar om pensjonsreformen*). Også andre kostnader vil øke i forbindelse med stadig flere pensjonister, spesielt nærliggende er utgifter til helse og omsorg.

I utredningene bak den nye pensjonsreformen er det gjort omfattende beregninger av forventet vekst i kostnader det eksisterende pensjonssystemet ville medført. Det viser seg at forventede økninger er relativt robuste for ulike antagelser om befolkningsvekst, oljepris og økonomisk vekst (St. mld 12 2004/05, s 27).

Kostnadsbesparelse i Folketrygden var med andre ord helt nødvendig. Alternativt måtte kostnadene dekkes inn gjennom høyere skatte/avgiftsnivå.

Hvordan har pensjonsreformen tenkt å løse dette? Som tidligere nevnt er innføringen av levealdersjustert pensjon svært sentralt. Levealdersjustering medfører at risikoen for økte utgifter som følge av økt levealder blir forskjøvet fra staten, over til arbeidstaker i form av lavere årlig pensjon. Økt forventet levealder vil fordele den samme pensjonsopptjeningen over flere år.

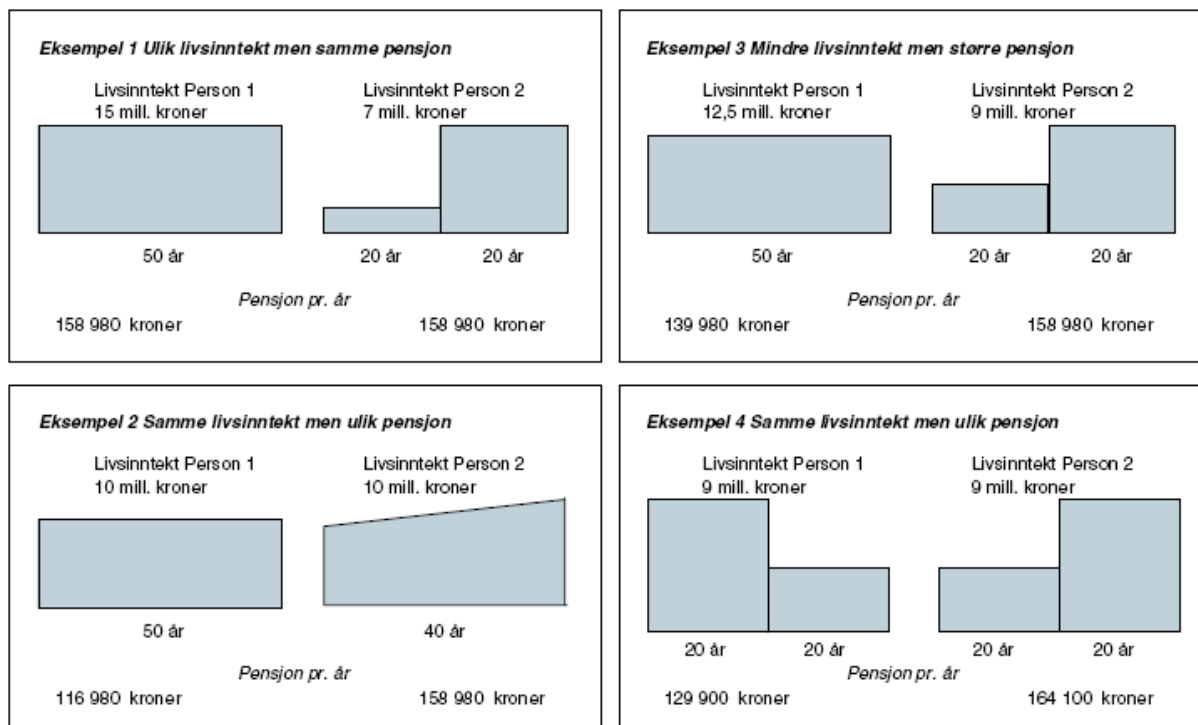
Innføring av delingstall vil gi betydelig lavere utgifter i 2050, sammenlignet med det gamle systemet. Anslagene er noe ulike, i størrelsesordenen 15 til 18% (St. mld nr 12 04/04 side 43 opererer med 15%, mens NOU 2004:1 s 127 sier 18%).

### **3.2 Pensjonspolitiske utfordringer**

Riktignok var det ikke bare kostnadene ved pensjonssystemet som talte for å endre regelverket. Spesielt viktig var behovet for å klargjøre at arbeidsinnsats skulle lønne seg, også for arbeidstaker, ikke bare for staten.

I det gamle systemet kunne en person uten arbeidsinntekt få samme pensjon som en med begrenset arbeidsinntekt, pga full avkorting av særtillegget. Den nye folketrygden fjerner denne minstepensjonsfella.

I et sentralt dokument om arbeidet med den nye folketrygden, NOU nr 1 2004, blir poenget med viktigheten av bedre samsvar mellom arbeidsinntekt og pensjon illustrert på en hensiktsmessig måte. Fire eksempler viser hvordan opptjeningsreglene i den gamle folketrygden gir uheldige utfall:



Figur 2: Effekter av gamle opptjeningsregler i folketrygden (NOU 2004:1, s 73).

Merk at disse beregningene er basert på et lavere grunnbeløp, i dette tilfellet en G på 56.861 kroner, betydelig lavere enn dagens G på 72881. Den kvalitative innsikten er likevel gyldig.

**Eksempel 1:** Lik pensjon, med svært ulik inntekt i løpet av livet. Begge personer har full opptjeningstid, med minst 40 år med inntektsgivende arbeid. Merk også at årsinntekten er lik i de 20 beste årene, som er avgjørende for besteårsregelen (sluttpoengstallet baserer seg på de 20 beste arbeidsårene). Person 2 vil da med det gamle regelverket oppnå samme pensjon som person 1, selv om person 2 har jobbet 20 års deltid, mens person 1 har 30 år heltid i tillegg til sine beste 20 år. Person 1 får ikke høyere pensjon, til tross for en livsinntekt som er over det dobbelte av person 2.

**Eksempel 2:** Person 1 har hatt en flat inntekt på 200 000 i 50 år, mens person 2 har hatt stigende inntekt gjennom 40 år. Snitt av de 20 beste årene er for han 300 000 kroner. Merk dog at summen av all inntekt i yrkesaktiv karriere er lik for begge to. Til tross for lik livsinntekt på begge to, fører besteårsregelen til at person 2 får betydelig høyere pensjon enn person 1.



*Eksempel 3:* I dette eksempelet er livsinntekten svært ujevnt fordelt. Person 1 har tjent 12.5 mill, mens person 2 bare har tjent 9 millioner, men med relativt høy lønn i de 20 beste årene. Person 1 har altså bidratt til mer til pensjonssystemet, likevel får person 2 høyere pensjon, siden person 2 får et høyere sluttpoengtall pga sine 20 beste år.

*Eksempel 4:* Dette eksempelet illustrerer et annet, men viktig poeng. Over tid har grunnbeløpet reelt sett vokst lavere enn normal lønn. Opptjente pensjonsrettigheter har altså falt i verdi, relativt til lønnsutviklingen. Dette gjør det viktig å ha de 20 beste årene så sent i karrieren som mulig. Mer presist er det sluttpoengstallet som får betydning. Ved å ha sine 20 år sent, vil vedkommende få høyere sluttpoengtall, siden arbeidsinntekten din har vokst raskere enn grunnbeløpet har blitt regulert.

Eksempelet viser at person 1, som har jobbet heltid tidlig, og 20 år med deltid senere, kommer dårligere ut enn en person med motsatt arbeidsprofil.

Den gamle folketrygden har altså store pensjonspolitiske utfordringer. Eksempelet over viser problemene besteårsregelen medførte. En av de viktigste konsekvensene av pensjonsreformen, i tillegg til kostnadsbesparelse, er insentiv til økt arbeidsinnsats.

I den nye pensjonsreformen er "besteårsregelen" erstattet med en "alleårsregel". Pensjonskapitalen bygges opp på grunnlag av *all* arbeidsinntekt fra første krone opp til 7,1G. Et annet viktig poeng er at avkortingen av garantipensjon kun er på 80%. Derfor vil det allerede fra første krone tilleggspensjon bli gitt økt total pensjon fra folketrygden, noe som fjerner den gamle minstepensjonsfella.

Den nye pensjonsreformen er mye mer fleksibel enn den eksisterende folketrygden. Da er det også viktig at systemet er så oversiktlig som mulig, slik at folk klarer å sette seg inn i egen valgfrihet. Oversiktligheten er viktig for at flest mulig skal forstå hvordan ulike valg påvirker pensjonen de vil få.

Det finnes svært mye offentlig tilgjengelig informasjon om den nye folketrygden, og pensjonssystemet generelt (Se for eksempel Arbeidsdepartementets informasjonsside [pensjonsreform.no](http://pensjonsreform.no), og Arbeids og velferdsetatens (NAV) omfattende sider om pensjon. Også livselskaper som Vital, Storebrand og Nordea har mye tilgjengelig informasjon på sine nettsider).

## **4 Mer om private tjenestepensjoner og AFP**

---

Denne utredningen vil heretter fokusere på private arbeidstakere, og hvilke faktorer som påvirker deres pensjon. Denne delen av utredningen vil fokusere på det private tjenestepensjonsmarkedet.

Utredningen vil senere utvikle en egenutviklet beregningsmodell, for å kunne analysere forventet pensjon for en representativ arbeidstaker i privat sektor. For å kunne gjøre dette på en mest mulig realistisk måte er det viktig med innsikt om viktige karakteristika i markedet for privat tjenestepensjon. Sentrale spørsmål er hvordan utbredelsen av henholdsvis foretaks- og innskuddspensjon er, og hvor store innskudd/ytelser disse ordningene legger opp til. Mye av denne analysen baserer seg på resultater fra Fafo-forskerne (institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning) Geir Veland og Christer Hyggens undersøkelser.

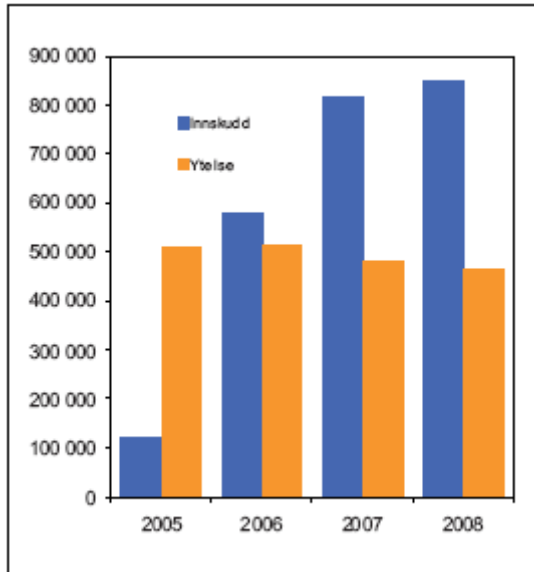
Dette kapittelet vil også drøfte hvor vanlig det er å ha muligheten til å ta ut AFP i privat sektor.

### **4.1 Private tjenestepensjoner**

Fafo-forsker Geir Veland har gjennomført flere spennende undersøkelser om tjenestepensjoner i Norge. Han har gjennomført svært omfattende spørreundersøkelser, som gir nyttig forståelse for hvordan innføringen av obligatorisk tjenestepensjon påvirket private arbeidstakere. Hans undersøkelse baserer seg på 1289 responderende bedrifter, samlet utgjør dette over 40 000 arbeidstakere (Veland 2008, side 8).

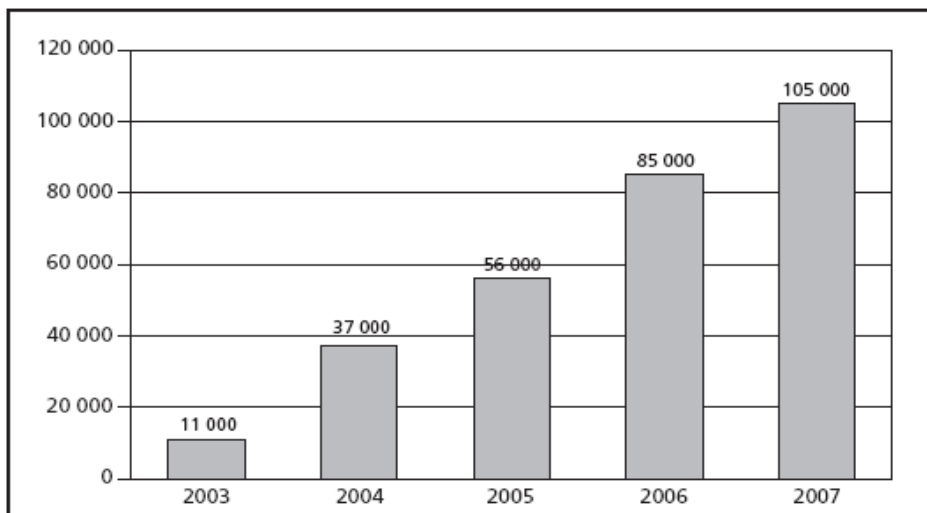
#### **4.1.1 Utbredelsen av private tjenestepensjoner**

Jeg har tidligere redegjort for den kraftige veksten i innskuddsbaserte pensjoner, primært etter innføringen av OTP i 2006. Ytelsespensjoner etter lov om foretakspensjon har i samme periode opplevd en marginal nedgang (fra 500.000 til 470.000 omfattede arbeidstakere):



**Figur 3: Antall aktive arbeidstakere i private innskudds- og ytelsesbaserte tjenestepensjoner (NOU 2009: 13, s 42).**

Endringen i antall personer omfattet av ytelsesbaserte ordninger kan deles i to. Noen nye ytelsesordninger har nok blitt opprettet i perioden, som isolert sett øker antall medlemmer i slike ordninger. Årsaken til nedgangen i ytelsespensjoner i figur 3 skyldes dermed omdanning av ytelsesbaserte ordninger til innskuddsordninger, noe figur 4 under viser har vært relativt utbredt:



**Figur 4: Arbeidstakere omfattet av omdanning fra ytelse- til innskuddsordning. Akkumulerte tall (Veland 2008, side 31).**

Antall ansatte	Kun en ytelsesbasert ordning	Kun en innskuddsbasert ordning	Begge ordninger parallelt	Begge ordninger kombinert	Innskuddsordning, men en eller flere lukkede ytelsesordninger	N
9 eller færre	31,1	56,3	3,7	6,1	2,9	410
10–19	33,0	52,8	4,2	4,5	5,4	424
20–49	35,0	48,8	3,9	1,6	10,6	254
50–100	46,4	38,2	2,7	0,9	11,8	110
Over 100	42,9	31,9	1,1	4,4	19,8	91
Totalt	34,6	50,4	3,6	4,1	7,2	1289

*Tabell 3: Prosentvis fordeling av ulike tjenestepensjonsordninger, fordelt på bedriftsstørrelse (Veland 2008, s 36).*

Fra tabell 3 registrerer vi at innskuddspensjoner er mest vanlig i de små bedriftene, mens ytelsespensjoner er mer utbredt i de store bedriftene. Likevel observerer vi at mange store bedrifter nå har innskuddsordning, og beholdt en lukket ytelsesbasert ordning (jf utbredelsen av omdanninger i figur 4).

Innskuddsordninger har blitt klart dominerende i det private markedet for tjenestepensjoner de siste årene, jf figur 3. Fremskrivinger Veland gjennomfører tyder på at 1.1 millioner vil ha innskuddsordninger innen 2015, mens antallet med ytelsespensjon er redusert til 330 000 arbeidstakere (Veland 2008, s 32).

Dermed er det mest interessant å studere viktige karakteristika ved nettopp *innskuddspensjonene* grundigere.

#### **4.1.2 Hvem fikk ny tjenestepensjon?**

Veksten i innskuddspensjoner kom altså for alvor med innførselen av obligatorisk tjenestepensjon i privat sektor. Dette tyder på at de aller fleste som fikk tjenestepensjon i denne perioden, fikk nettopp innskuddspensjon. Men hva slags arbeidstakere var det som fikk opprettet ny tjenestepensjon i denne perioden?

Før innføringen av OTP i 2006 hadde 30.7 % av arbeidstakere i privat sektor ikke en tjenestepensjonsordning (Hyggen og Veland 2008, s 22). Disse arbeidstakerne fikk nå en ordning, siden bedriftene ble pålagt å innføre tjenestepensjon. Det omfattende datamaterialet gjør det mulig å analysere innføringen av obligatorisk tjenestepensjon grundigere.

Bedriftsstørrelse	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
9 eller færre	36,9	63,1	2814
10 – 19	46,8	53,2	5452
20 – 49	61,5	38,5	7357
50 – 100	73,4	26,6	7064
Over 100	82,8	17,2	18095
Totalt	69,3	30,7	40782

**Tabell 4: Etablering av tjenstepensjon som følge av OTP, fordelt på bedriftsstørrelse. Prosent. (Hyggen Og veland 2008: Side 22).**

Fra tabell 4 ser vi en klar tendens til at de minste bedriftene i størst grad ble omfattet av regelendringene, og måtte opprette OTP. De store bedriftene hadde i større grad allerede tjenstepensjonsordninger som oppfylte minimumskravene, og trengte følgelig ikke opprette ny ordning som følge av lov om obligatorisk tjenstepensjon. Denne skjevheten medførte at hele 50.3% av *bedriftene* måtte opprette ordning som følge av OTP (Hyggen 2008, s35).

Det er ikke bare ulik bedriftsstørrelse som gjenspeiler ulikheter i hvor mange som måtte opprette tjenstepensjonsordning som følge av OTP. Tabell 5 viser etablering av tjenstepensjon for mange ulike yrkesgrupper:

Yrkesgrupper	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
Administrative ledere og politikere	75,1	24,9	3593
Akademiske yrker	91,6	8,4	3962
Yrker med kortere høyskole og universitetsutdanning og teknikere	83,6	16,4	7277
Kontor- og kundeserviceyrker	71,8	28,2	3686
Salgs-, service- og omsorgsykker	51,8	48,2	4533
Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	23,7	76,3	465
Håndverkere o.l.	53,2	46,8	4865
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	67,2	32,8	7147
Yrker uten krav til utdanning	39,4	60,6	2449
Totalt	68,1	31,9	37977

**Tabell 5: Etablering av tjenstepensjon som følge av OTP, fordelt på yrkesgrupper. (Hyggen & Veland 2008, side 21).**

Det kommer klart fram fra denne tabellen at yrker som i liten grad har krav til utdanning, i størst grad ble omfattet av innføringen av obligatorisk tjenstepensjon. I yrker "uten krav til utdanning" var det hele 60.6% som fikk tjenstepensjonsordning. I grupper som salg- service- og omsorgsyrker, håndverkere etc. fikk også bortimot halvparten av arbeidstakerne ny ordning.

Yrker med høye krav til utdanning (akademiske yrker, yrker med kortere høyskole/universitetsutdanning etc) ble i liten grad omfattet av obligatorisk tjenstepensjon. Den samme forskjellen illustreres av at høytlønte i mindre grad enn lavtlønte fikk ny tjenstepensjon som følge av OTP (Veland 2008, s 68).

Er det også et mønster i alderen på de som fikk etablert tjenstepensjonsordning?

Aldersgrupper	Ordning før OTP	Ordning som følge av OTP	N
20–29 år	55,2	44,8	5865
30–39 år	69,6	30,4	10 494
40–49 år	73,1	26,9	10 677
50–59 år	75,8	24,2	8476
60–69 år	74,2	25,8	3608
70 år og eldre	48,1	51,9	181
Totalt	70,1	29,9	39 301

**Tabell 6: Etablering av tjenstepensjon som følge av OTP, fordelt på alder (Veland 2008, side 68).**

Ses det bort fra de svært få over 70 år (181 personer), ser vi en moderat tendens til at flere yngre arbeidstakere fikk ordning som følge av OTP. Riktignok er også tallene for godt voksne arbeidstakere relativt betydelige, over en fjerdedel av arbeidstakere mellom 40 og 70 år fikk ny tjenstepensjon som følge av OTP.

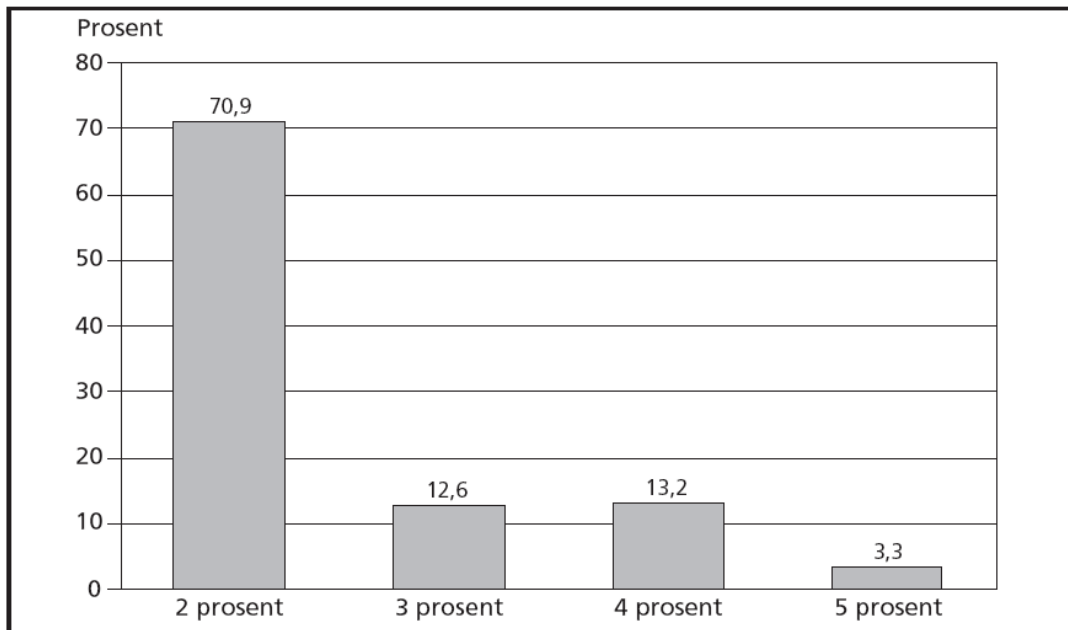
### **4.1.3 Hvor store innskudd gis det i innskuddsordninger?**

Innskuddspensjon reguleres som kjent med minsteinnskudd på 2% av lønn mellom 1 og 12G. Øvre grenser for innskuddene er 5% av lønn mellom 1 og 6G, og 8% av lønn mellom 6 og 12G. Merk at alle arbeidstakere i én bedrift som er omfattet av bedriftens innskuddsordning må ha like vilkår.

Karakteristika ved innskuddsordningene som forklares under i denne delen av oppgaven er altså gjennomsnittlige forskjeller i privat sektor som helhet, og må ikke tolkes som representative forskjeller internt i én bedrift.

Det er interessant å vite noe mer om hvor store innskudd som blir brukt i praksis i markedet.

### Fordelt på bedrifter



**Figur 5: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 1 og 6G. Bedrifter (Veland 2008, side 45.)**

Ved å studere innskuddstørrelser fordelt på bedrifter, ser vi at et klart flertall av bedriftene (70.9%) har minimumsinnskudd på 2%, i lønnsintervallet 1 til 6G. Rundt 13% av bedriftene i utvalget benytter seg av innskudd på 3%, og en like stor andel bruker 4%. Maksimale innskudd på 5% er det bare drøye 3% av bedriftene som bruker.

Er det noen forskjell på bedriftsstørrelse også her?

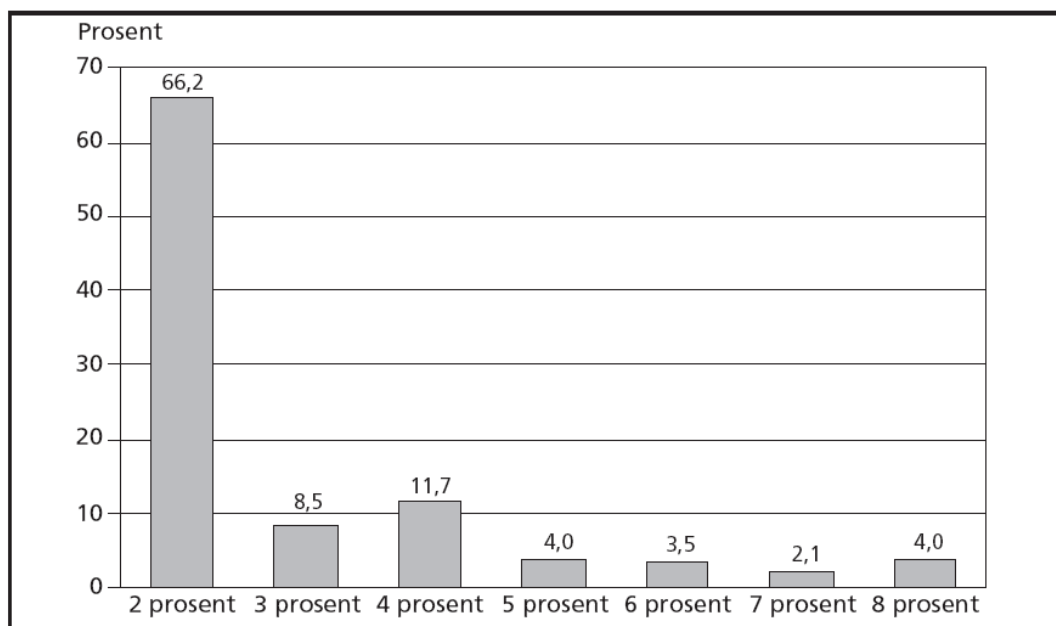
Antall ansatte	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
9 eller færre	77,5	12,6	9,3	0,7	151
10–19	72,3	12,0	12,0	3,6	166
20–49	63,4	13,9	16,8	5,9	101
50–100	66,7	21,2	12,1	0	33
Over 100	61,8	2,9	26,5	8,8	34
Totalt	70,9	12,6	13,2	3,3	484

**Tabell 7: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 1 og 6G, fordelt på bedriftsstørrelse (Veland 2008, side 45).**

Når det gjelder minsteinnskudd på 2 % ser vi en tendens til at de minste bedriftene i størst grad benytter seg av dette. Likevel er det tydelig at også store bedrifter gjerne bruker så små innskudd som mulig. Over 60% av de største bedriftene har minsteinnskudd.

For innskudd på 3-4% er det vanskelig å se noe klart mønster. Til en viss grad ser vi at de større bedriftene foretrekker disse innskuddene, relativt til de små bedriftene. Riktignok er det mange

utslag som er vanskelig å forklare, for eksempel at svært få av de aller største bedriftene bruker 3%, mens mange av de samme bruker 4%. Vi legger merke til at antallet store bedrifter er relativt begrenset, slik at det ikke bør legges for mye vekt på resultatene.



**Figur 6: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 6 og 12G. Bedrifter. (Veland, 2008, side 46).**

For lønn mellom 6 og 12G er fordelingen relativt lik. På bedriftsnivå er innskudd på 2% klart dominerende. To tredjedeler av alle bedriftene har disse innskuddene. Innskudd på 3 og 4% benyttes av i overkant av 20% av bedriftene. Høyere innskudd enn dette er relativt uvanlig.

Antall ansatte	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
9 eller færre	72,7	9,8	9,1	2,3	3,1	0,8	2,3	132
10–19	68,8	7,1	14,2	5,0	2,8	0,7	1,4	141
20–49	57,8	12,2	11,1	5,6	3,3	4,4	5,6	90
50–100	61,3	6,5	16,1	3,2	6,5	0,0	6,5	31
Over 100	56,3	0	9,4	3,1	6,3	9,4	15,6	32
<b>Totalt</b>	<b>66,2</b>	<b>8,5</b>	<b>11,7</b>	<b>4,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,1</b>	<b>4,0</b>	<b>426</b>

**Tabell 8: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 6 og 12G, fordelt på bedriftsstørrelse (Veland 2008, side 47).**

Fordelt på bedriftsstørrelse ser vi mye av det samme som for innskudd mellom 1 og 6G. Innskudd på bare 2% er mest vanlig i de små bedriftene. For høyere innskudd er det noe mer uklart, men også her med en liten tendens til at de større bedriftene benytter større innskudd. Likevel må det presiseres at godt over halvparten av de store bedriftene (over 50 ansatte) bruker minimumsinnskudd de også.

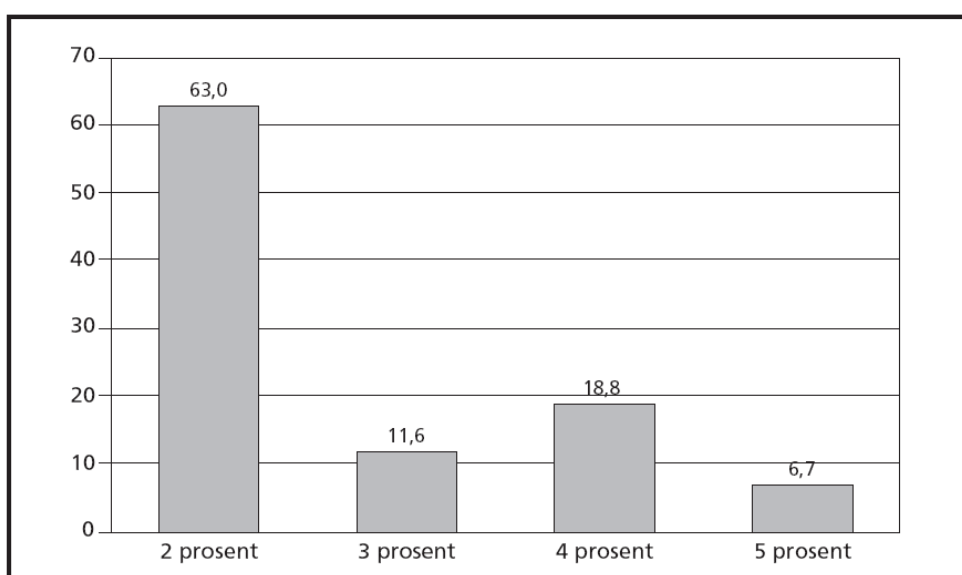


Ut av dette ser vi at små innskudd på tvers av bedrifter er relativt vanlig, dog med en tendens til at de minste bedriftene har lavest innskudd. Innskudd opp mot maksimalgrensene blir i lite grad brukt, men mest av de største bedriftene.

### **Fordelt på arbeidstakere**

Hvordan slår dette ut når det brukes tall for *arbeidstakere*, og ikke bedrifter? Intuitivt vil det at de store bedriftene betaler større innskudd forskyve resultatene i retning av større andel arbeidstakere med store innskudd, og lavere andel med minimumsinnskudd.

Dette er også nøyaktig det som observeres:



**Figur 7: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 6 og 12G. Arbeidstakere (Veland, 2008, side 77).**

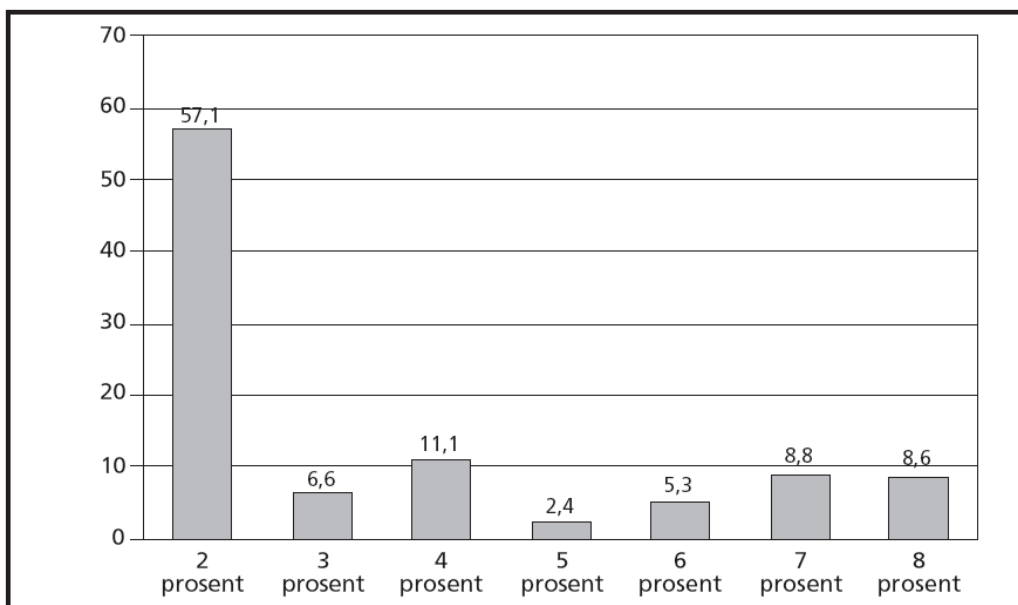
Mens 70.9% av bedriftene hadde minimumsinnskudd, er antall arbeidstakere redusert til 63%.

Tilsvarende er andelen arbeidstakere med høyere innskuddssatser økt.

Aldersgrupper	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	N
20–29 år	67,0	10,7	16,8	5,5	2361
30–39 år	62,3	11,3	18,1	8,3	3564
40–49 år	61,3	12,7	20,0	6,0	3342
50–59 år	59,5	12,3	22,9	5,3	2512
60–69 år	64,2	13,6	18,6	3,6	1053
70 år og eldre	80,3	5,6	12,7	1,4	71
Totalt	62,6	11,9	19,3	6,2	12 903

**Tabell 9: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 1 og 6G, fordelt på alder. Arbeidstakere (Veland 2008, side 77).**

Tabell 9 viser det samme datamaterialet, fordelt etter alder. Her er ikke forskjellene så markante. Til en viss grad ser vi at andelen arbeidstakere med 2% innskudd øker med fallende alder. Vi ser også en tendens til at eldre arbeidstakere i noe større grad har innskudd på 3-5%, relativt til yngre arbeidstakere.



**Figur 8: Prosentvis fordeling av ulike innskuddssatser mellom 6 og 12G, fordelt på alder. Arbeidstakere. (Veland, 2008, side 77)**

Effekten av at de største bedriftene har de største innskuddene ser vi også for innskudd mellom 6 og 12G. Andelen arbeidstakere med minimumsinnskudd er lavere enn andelen bedrifter som hadde dette (den var 66.2%). For de største innskuddssatsene ser vi det motsatte, andelen arbeidstakere er høyere enn andelen bedrifter.

Alders-grupper	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
20–29 år	59,3	7,4	14,8	2,8	3,2	5,1	7,4	2118
30–39 år	56,5	5,7	10,5	3,4	6,4	9,8	7,7	3254
40–49 år	56,4	6,1	10,5	2,2	7,1	8,0	9,8	3124
50–59 år	54,1	7,6	11,0	1,6	4,1	10,9	10,7	2337
60–69 år	58,7	9,2	8,8	1,9	5,8	6,4	9,2	993
70 år og eldre	73,8	6,2	9,2	1,5	0	3,1	6,2	65
Totalt	56,8	6,8	11,2	2,5	5,5	8,4	8,9	11 891

**Tabell 10: Innskuddsstørrelse fordelt på alder. 6-12G. Arbeidstakere (Veland 2008, side 79).**

I lønnsnivået 6-12G er det vanskelig å se noen klare forskjeller mellom aldersgruppene.

Det er også verdt å merke seg at Veland ikke fant noen systematiske forskjeller mellom innskuddsordningene for kvinner og menn (Veland 2008, side 80). Dette virker rimelig, da ordningene er like for alle ansatte som er omfattet av innskuddspensjonsordningen bedriften har.

### **Hvilken betydning har lønn?**

Denne redegjørelsen har blant annet vist at små bedrifter, og ansatte i yrker med lite krav til utdanning i størst grad fikk en tjenestepensjonsordning som følge av OTP. Datamaterialet tyder også på at disse arbeidstakere har lavere innskudd enn gjennomsnittet i Veland's utvalg.

Dermed virker det rimelig å anta at det er en sammenheng mellom relativt lave lønninger, og en lite sjenerøs innskuddspensjon. Veland undersøker dette ved å dele opp i to grupper med ulik inntekt, og undersøke andelen arbeidstakere som har de ulike innskuddssatsene:

Inntektsnivå	2 prosent	3 prosent	4 prosent	5 prosent	6 prosent	7 prosent	8 prosent	N
250 000–349 000	60,5	11,7	21,4	6,4				4787
450 000 og over	48,4	7,3	8,3	2,4	6,1	13,2	14,3	1368

**Tabell 11:** *Prosentvis fordeling av innskuddssatser for ulike lønnsnivåer (Veland 2008, s 79).*

Antallet observasjoner (arbeidstakere) i tabell 11 er noe mindre enn før, men likevel er det tendenser til at de med lav inntekt i størst grad har minimumsinnskudd. De med høy inntekt (over 6G) har også mulighet til å få innskudd høyere enn 5% på denne lønnen, noe vi ser er relativt vanlig (en tredjedel av arbeidstakerne i lønnsintervallet over 450 000 får dette).

FNO (Finansnæringens fellesorganisasjon) har også mye statistikk om pensjon fritt tilgjengelig. Deres statistikk om innskuddstørrelser inneholder alle kunder (ansatte og bedrifter) som hører til under livsforsikringsselskaper, verdipapirfond og banker, med innskuddspensjon innenfor lov om innskuddspensjon (også kollektive ordninger inkluderes her). Totalt utgjør dette 93717 forsikringer, og 936 495 forsikrede individer per 31.12.2009:

Innskudd %	Forsikringer	Personer
2	72.2 %	55.8 %
< 2, 5]	19.0 %	16.2 %
< 5, 8 >	1.6 %	6.8 %
8	6.5 %	20.8 %
Annet	0.8 %	0.5 %
Totalt	100 %	100 %

**Tabell 12:** *Fordeling av innskuddsstørrelser mellom 2% og 8%.(FNO – Innskuddsgrenser (LOI)).*

FNOs tallmateriale gir samme kvalitative innsikt. Antallet forsikringer (bedrifter) med minimumsinnskudd er høyere enn antall enkeltpersoner forsikringene omfatter. Den motsatte effekten ser vi for større innskudd, der andelen personer med store innskudd overstiger andelen bedrifter. Resultatene trekker i retning av den samme innsikten som Velds data tyder på, innskuddsstørrelse og bedriftsstørrelse er positivt korrelert.

#### **4.1.4 Organisering - Pensjonskasse eller livsforsikrings-/fondsselskap?**

For å komme videre i analysen av det private tjenstepensjonsmarkedet i Norge, vil det være hensiktsmessig å vite noe mer om hvordan ordningene er organisert. Bedrifter har mulighet til å organisere tjenstepensjonen gjennom en egen pensjonskasse. Alternativet er å la et livsforsikringselskap, eller fondsselskap ta seg av organiseringen av tjenstepensjonen:

Antall ansatte	Egen pensjonskasse	Livsforsikrings-/ fondsselskap	N
9 eller færre	5,6	94,4	409
10–19	5,5	94,5	421
20–49	6,0	94,0	251
50–100	12,7	87,3	110
Over 100	14,3	85,7	91
Totalt	6,8	93,2	1282

**Tabell 13:** *Tjenstepensjon organisert gjennom pensjonskasse eller livsforsikringselskap. Bedrifter. (Veland 2008, side 39).*

Generelt ser vi at bruken av egen pensjonskasse er relativt lite utbredt. Kun 6.8% av alle bedriftene i utvalget har egen pensjonskasse. Andelen store bedrifter med egne pensjonskasser er høyere enn gjennomsnittet. Dette henger trolig sammen med betydelige kostnader/stordriftsfordeler av å organisere en slik ordning selv. Andelen *arbeidstakere* som vil være omfattet av egne pensjonskasser vil følgelig være noe høyere enn andelen bedrifter som er det.

Likevel, dette synliggjør viktigheten av å fokusere på de livsforsikringsselskapene som tilbyr tjenestepensjon.

#### **4.1.5 Livsforsikringsselskapene**

Denne delen av utredningen vil se grundigere på viktige karakteristika ved de største livsforsikringsselskapene, med fokus på innskuddspensjon med individuelt investeringsvalg.

Det er mange tilbydere av innskuddspensjon med investeringsvalg i markedet. De viktigste er gjengitt i tabellen under (Se også vedlegg 7 for fullstendig liste <sup>2</sup>). Markedsandelene er beregnet på grunnlag av brutto forfalt premie for produkter med investeringsvalg i løpet av året.

<b>Selskap</b>	<b>Markedsandel 2008</b>	<b>Markedsandel 2009</b>
Storebrand livsforsikring	33.3 %	40.0 %
Vital forsikring	31.2 %	25.0 %
Nordea Liv	15.4 %	15.4 %
Sparebank 1 Livsforsikring	9.7 %	8.2 %
Gjensidige Pensjon	4.6 %	4.5 %
Andre	5.8 %	6.9 %
Sum	100 %	100 %

**Tabell 14:** *Markedsandeler livselskaper 2008, og 2009 (brutto forfalt premie) ( FNO. Endelige tall og regnskapsstatistikk 1. kv. 2010)*

Markedsandeler basert på årlige premieinntekter som her vil naturligvis variere en del fra år til år. Likevel er det klart at Storebrand livsforsikring, og Vital forsikring er de klart viktigste i markedet. De to utgjorde alene rundt 65% av markedet både i 2008 og 2009.

Utredningen vil derfor avgrenses til å fokusere på karakteristika ved disse to selskapene.

#### **Vital forsikring**

Vital tilbyr innskuddspensjon med investeringsvalg. De har valgt å dele i tre ulike investeringsalternativer: Vital 30, Vital 50 og Vital 80. Tallene er ment å reflektere den totale aksjeandelen i porteføljen. Vital 30 har 30% aksjer (sum av norske og internasjonale), Vital 50 har 50% osv.

---

<sup>2</sup> Samleposten "Andre" inkluderer her Cuil, Danica Pensjonsforsikring, Frende Livsforsikring, KLP, KLP Bedriftspensjon og SHB Liv

De tre profilene er sammensatt på følgende måte:

Aktivaklasse	Vital 30	Vital 50	Vital 80
Norske aksjer	7.50 %	12.50 %	20 %
Internasjonale aksjer	22.50 %	37.50 %	60 %
Norske obligasjoner	37.50 %	30 %	15 %
Internasjonale obligasjoner	12.50 %	10 %	5 %
Pengemarked	20 %	10 %	0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

Tabell 15: Aktivaallokering i Vitals investeringsalternativer (Vital.no Produktark investeringsprofiler).

Vital opplyser at rundt 2/3 av kundene er i Vital 50. Nesten 1/3 står i Vital 30, mens de resterende er i Vital 80 (Epost, v. Stefan Kåsbøl<sup>3</sup>). Det medfører ikke kostnader for arbeidstaker å endre risikoprofil. Relativt få kunder har valgt å endre den allokeringen de ble tildelt av sin arbeidsgiver, da ordningen startet opp. Kåsbøl opplyser at under 10% har gjort dette.

Rebalansering av porteføljene gjøres for å sikre at andelene i tabellen over holder seg innenfor en ønsket variasjonsbredde. I vital opererer de med 5 prosentpoeng endring i en aktivaandel, før rebalansering gjennomføres (Kåsbøl). Det innebærer eksempelvis at internasjonale aksjer i Vital 50 må øke sin vekt fra 37.5 til 42.5% av totalporteføljens verdi, før rebalansering blir gjennomført.

Det er mulig å velge innskuddssikring på alle de tre investeringsprofilene, hvis det er ønskelig. Sikring innebærer at innskuddene, fratrukket kostnader er garantert ved pensjonering. Sikringen medfører at kunden må betale en forsikringspremie. Rundt 20% har valgt å ha denne sikringen i følge Vital selv (Kåsbøl).

Riktignok er det verdt å merke seg at sikringen mistes for allerede innbetalte innskudd, hvis det byttes fra en usikret til enn sikret ordning. Velger noen å bytte fra en usikret til en sikret ordning, gjelder sikringen kun for innskudd som betales fra og med byttetidspunktet.

I risikable spareordninger er det normalt å redusere risikoen når tidshorisonten fram til uttak er kort. Dette er viktig, da stor volatilitet i aksjemarkedet kan gi store svingninger i pensjonskapitalen, gitt at aksjeandelen er stor de siste årene før uttak starter. For å redusere denne risikoen gjennomføres det i Vital en rutinemessig nedvekting av aksjer til 10%, obligasjoner til 50%, og pengemarked til 40% i løpet av de siste ti årene før det går av med pensjon.

<sup>3</sup> Stefan Kåsbøl er produktsjef innskuddspensjon i Vital Forsikring.

## Storebrand

Storebrands innskuddspensjon kaller de for Folkepensjon. I likhet med Vital tilbyr de i utgangspunktet tre ulike profiler. Profilene heter Forsiktig, Balansert og Offensiv:

Aktivaklasse	Forsiktig	Balansert	Offensiv
Norske aksjer	6 %	15 %	24 %
Internasjonale aksjer	14 %	35 %	56 %
Norske obligasjoner	22.50 %	18 %	-
Globale obligasjoner	12.50 %	6 %	2 %
Globale foretaksobligasjoner	10 %	12 %	8 %
Norsk pengemarked	26 %	6 %	3 %
Eiendom	9 %	8 %	7 %
Totalt	100 %	100 %	100 %

**Tabell 16:** *Aktivaallokering i Storebrands investeringsalternativer (Kvartalsrapport Storebrand Innskuddspensjon. 1. Kvartal 2010).*

Storebrand opplyser (Epost v. Oscar Olsen <sup>4</sup>) at 65-70% av midlene ligger i den balanserte profilen, 15-20% i forsiktig (eller ren banksparing), og 5-10% i offensiv. I tillegg er det noen kunder som velger å investere midlene i frie fond. Det medfører ikke kostnader for arbeidstaker å endre risikoprofil. Rundt 10% av kundene har aktivt valgt bort standardprofilen de fikk tildelt (*DN.no - Jobb fem minutter – Tjen 300.000 kroner*).

Rebalansering av en kundes portefølje gjennomføres her hvis vekten til et fond har endret seg med minst 15%. Hvis norske obligasjoner i den balanserte profilen (18 %) har økt til 20.7% <sup>5</sup>, så vil det rebalanseres for å nå den ønskede vekten på 18% igjen.

Det er også her mulig å velge sikring av porteføljen. I Storebrands tilfelle gjennomføres det som en avkastningsgaranti. I så fall blir alle midlene til kunden forvaltet på Storebrand Livsforsikrings balanse. Storebrand garanterer at årlig avkastning ikke er negativ.

Storebrand gjennomfører i likhet med Vital en nedvektning av riskoen i porteføljen. Den praktiske gjennomføringen innebærer at kapitalen gjennom de 10 siste årene før pensjon blir gradvis flyttet over til den forsiktige profilen (9 år til pensjon flyttes 10% til forsiktig, året etter flyttes ytterligere 10% osv).

<sup>4</sup> Oscar Olsen er j. analytiker i Storebrand

<sup>5</sup>  $18\% * (1 + 15\%) = 20.7\%$

Det er tydelig at produktene til de to største leverandørene av innskuddspensjon har mange likhetstrekk når det gjelder oppbygningen av risikoprofiler, men også kundefordeling i de ulike profilene, og aktiv endring av risikoprofil.

## **4.2 Utbredelse av AFP i privat sektor**

I tillegg til tjenestepensjon, vil også noen arbeidstakere ha tilgang til en annen arbeidsmarkedsbasert pensjonsordning, nemlig AFP.

Hvor mange er det egentlig som har muligheten til å ta ut AFP i privat sektor? Fafo-forsker Kristine Nergaard har gjennomført en undersøkelse på dette, og hennes funn tyder på at 42% av ansatte i privat sektor omfattes av AFP. Kriteriet for å bli omfattet av AFP er her at bedriften de jobber i er innmeldt i fellesforbundet for AFP. Datamaterialet er oppdatert per 4. kvartal 2007 (Nergaard, 2009).

Riktignok er utbredelsen i ulike bransjer svært ulik. Bransjer som industri og olje, gass, bergverk har en AFP-dekning som er over gjennomsnittet. Databehandling, konsulentvirksomhet, primærnæringer osv har en lavere dekning enn gjennomsnittet:

	Prosent			Antall arbeidstakerforhold		
	AFP	Ikke AFP	Totalt	AFP	Ikke AFP	Totalt
Primærnæringene (NACE 1-9)	15	85	100	4000	22000	27000
Olje, gass, bergverk (NACE 10-14)	68	32	100	6000	3000	8000
Industri (NACE 15-39)	76	24	100	191000	59000	251000
Bygg og anlegg (NACE 45)	41	59	100	56000	80000	136000
Bensin/motor (NACE 50)	37	63	100	20000	34000	54000
Engroshandel (NACE 51)	33	67	100	33000	69000	102000
Detaljhandel (NACE 52)	31	69	100	56000	126000	181000
Hotell og restaurant (NACE 55)	32	68	100	25000	54000	79000
Transport og kommunikasjon (NACE 60-64)	46	54	100	37000	43000	80000
Eiendom/utleie (NACE 70-71)	19	81	100	6000	25000	31000
Databehandlingsvirksomhet (NACE 72)	6	94	100	2000	31000	33000
Annen konsulentbasert tjenesteyting (NACE 741-744)	12	88	100	9000	67000	76000
Utleie av arbeidskraft, vakt, rengjøring m.v. (NACE 745-749)	43	57	100	35000	46000	82000
Annen personlig tjenesteyting (NACE 93)	14	86	100	3000	16000	19000
I alt	42	58	100	484000	675000	1159000

**Tabell 17:** AFP-dekning i ulike næringer (privat sektor). Arbeidstakere (Nergaard, 2009. Side 12)

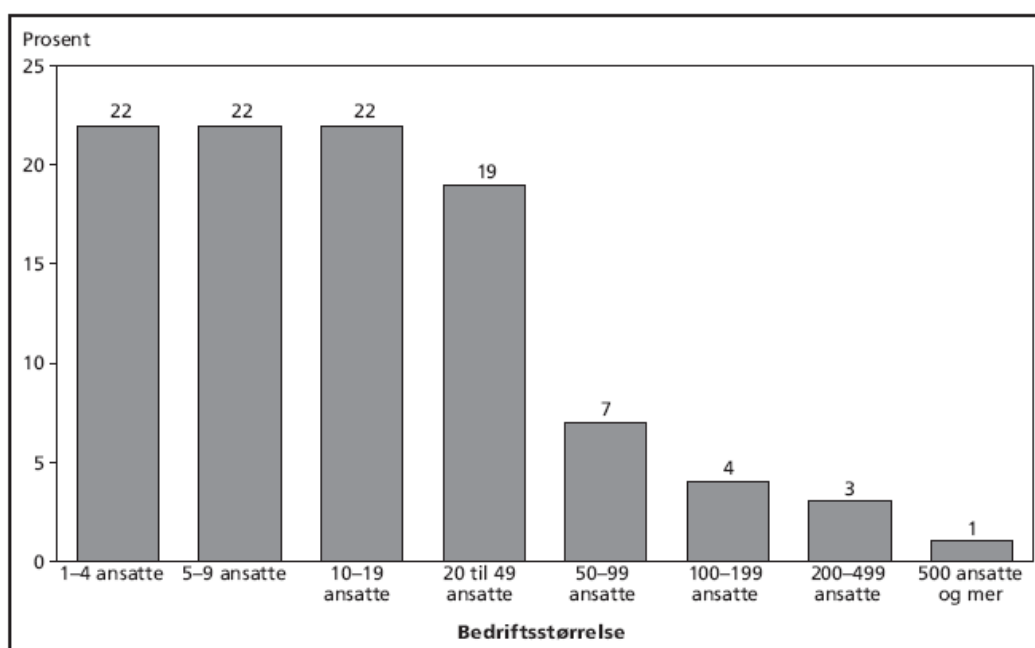


Enda mer fremtredende er forskjellen i AFP-dekning når det kommer til bedriftsstørrelse. Tabell 18 viser tydelig at de minste bedriftene i svært liten grad har avtale om AFP, sammenlignet med store bedrifter, målt i antall ansatte:

	Prosent			Antall arbeidstakerforhold		
	AFP	Ikke AFP	Totalt	AFP	Ikke AFP	Totalt
1–4 ansatte	4	96	100	7000	146000	153000
5–9 ansatte	14	86	100	25000	150000	175000
10–19 ansatte	26	74	100	53000	151000	205000
20–49 ansatte	45	55	100	102000	126000	228000
50–99 ansatte	64	36	100	88000	49000	137000
100–199 ansatte	74	26	100	79000	27000	107000
200–499 ansatte	78	22	100	69000	19000	88000
500 ansatte og mer	90	10	100	61000	7000	68000
I alt	42	58	100	484000	676000	1159000

**Tabell 18:** AFP dekning etter bedriftsstørrelse (privat sektor). Arbeidstakere (Nergaard, 2009, side 13).

Hvordan blir da fordelingen av ansatte som *ikke* har mulighet til AFP?



**Figur 9:** Fordeling av arbeidstakere i privat sektor uten AFP, etter bedriftsstørrelse (Nergaard 2009, side 13).

Her bekreftes hva tabell 18 indikerte, de fleste uten AFP jobber i små bedrifter. Vi ser at hele 85% av arbeidstakerne som ikke har mulighet til AFP jobber i bedrifter med under 50 ansatte. To tredjedeler jobber i bedrifter med under 20 ansatte.

### **4.3 Oppsummering av private tjenstepensjoner/AFP**

Hvilken innsikt kan trekkes ut av denne analysen? Først og fremst har vi sett at innskuddspensjoner har vært i stor vekst, og er forventet å øke videre. Utbredelsen av innskuddspensjoner er større i de små bedriftene.

Når det gjelder størrelsene på innskuddene, er minimumsinnskudd er relativt vanlig. Det viser seg også at de større bedriftene i gjennomsnitt betaler høyere innskudd. En grundigere analyse har vist at innskuddssatsene er spesielt lave for personer med lite utdanning, lav lønn, og ung alder, relativt til arbeidstakere med høy utdanning, høy lønn, og høy alder.

For AFP i privat sektor er dekkningen på i overkant av 40 prosent. Små bedrifter er kraftig overrepresentert blant de som *ikke* har AFP.

## 5 Forutsetninger bak en regnemodell

---

Kapittel 6 i denne utredningen vil ved hjelp av en egenutviklet beregningsmodell beregne forventede pensjonsytelser, ved hjelp av regelverk fra kapittel 2, og innsikt fra kapittel 4. Denne modellen krever dessuten drøfting av flere viktige forutsetninger, noe dette kapittelet er viet til.

For at modelleringen skal være gjennomførbar, og kunne bli analysert grundig nok, er begrensninger en nødvendighet. Jeg ønsker å analysere en privat arbeidstaker, som mottar folketrygd utelukkende beregnet etter det nye regelverket. Det innebærer at personen er født i 1963 eller senere. Derfor benytter jeg meg av 1963-kullet som utgangspunkt for mine analyser.

Riktignok vil ulik forventet levealder og medførende levealdersjustering føre til at ulike årskull i forventning vil oppnå ulikt pensjonsnivå. Jeg vil også trekke inn resultater basert på et yngre årskull, 1985-kullet, for å studere denne effekten.

I tillegg til folketrygd vil eksempelet bygge på en privat tjenestepensjon, hvor en innskuddspensjon har vist seg å være mest relevant. Innskuddspensjoner har vokst kraftig i utbredelse de siste årene, og det er også grunn til å tro at disse vil fortsette å vokse, samtidig som ytelsespensjoner vil bli redusert i omfang.

Utredningen vil også se hvordan det at mottaker eventuelt kan ta ut AFP etter de nye reglene vil påvirke pensjonen. Ny AFP i privat sektor vil gi et livsvarig tillegg til pensjonen, og således øke kompensasjonsgraden noe. Riktignok er det svært mange i privat sektor som ikke vil ha mulighet til å få AFP-pensjon (rundt 60% av arbeidstakerne, jf del 4.2). AFP-dekningen i den nye ordningen i privat sektor er ikke endelig kjent enda, da den vil bestå av én felles ordning, ikke tre som før. Endelig oversikt over antall bedrifter/medlemmer i den nye ordningen opplyser LO/NHO-ordningene at ikke vil være klart før alle ordningene er samlet (E-post v. Bodil Dolonen<sup>6</sup>). Likevel virker det svært rimelig å anta at AFP-dekningen i den nye ordningen ikke vil avvike nevneverdig fra den totale AFP-dekningen i dagens separate ordninger.

Gitt at AFP vil bli tatt ut, begrenser utredningen seg til å se på tilfeller der AFP tas ut fra en alder på 67 år eller senere. Merk også at det likevel ikke gis opptjening av AFP etter fylte 62 år.

Dette utgangspunktet muliggjør å analysere en viktig del av utredningens problemstilling – Hvordan vil pensjonen til en representativ arbeidstaker i privat sektor bli, sammenlignet med et nivå på 66%

---

<sup>6</sup> Bodil Doloden er saksbehandler i Felleskontoret for LO/NHO-ordningene

av sluttlønn? Årsaken til at et pensjonsnivå på 66% velges som sammenligningsgrunnlag er at det er et utbredt pensjonsnivå i offentlig sektor, men også i private ytelsespensjoner.

Ytterligere viktige forutsetninger bak utredningens beregningsmodell vil nå bli drøftet:

## **5.1 Kompensasjonsgrad**

Et sentralt begrep i denne analysen er kompensasjonsgrad før skatt. Dette er et forholdstall, som jeg i denne utredningen definerer som samlet pensjon før skatt, dividert med samlet lønnsnivå før skatt i samme år. En kompensasjonsgrad på 66 % før skatt innebærer altså at pensjon før skatt utgjør 66% av det personens lønn før skatt ville vært samme år. For å finne årslønn i samme år som pensjonen utbetales, økes lønnen i siste *arbeidsår* med vekst i lønn/grunnbeløp ett år (se punkt 5.7).

Utrekninger i kapittel 6 vil i all hovedsak oppsummere resultatene som kompensasjonsgrad, ikke som den faktiske kroneverdien av pensjonen. I den grad kronebeløp blir brukt, er de oppgitt 2009-kroner. Utredningen vil illustrere denne kompensasjonsgraden for første utbetalingsår, men prinsippet for å regne den flere år fremover i tid er tilsvarende.

## **5.2 Bruk av gjennomsnittlig grunnbeløp**

I denne utredningen velger jeg å beregne alle pensjonsytelser med grunnlag i gjennomsnittlig grunnbeløp.

1. mai 2009 ble grunnbeløpet oppjustert fra 70 256 kroner, til 72 881 kroner (*Nav.no – Grunnbeløpet*). Et vektet gjennomsnitt med fire tolvdelere (januar til og med april) basert på 70 256 kroner, og åtte tolvdelere (mai til og med desember) basert på 72 881, gir et gjennomsnittlig grunnbeløp for 2009 på 72 006 kroner.

Valget om å benytte gjennomsnittlig grunnbeløp har en naturlig årsak. Utrekningene benytter seg av inntekt i løpet av et vanlig kalenderår i utregningen, mens grunnbeløpet fastsettes fire måneder ut i kalenderåret. Også i forskrift vedrørende folketrygdloven (NAV.no – Rundskriv, §13-13 Opptjening av pensjonspoeng) redegjøres det for hvordan bruk av gjennomsnittlig grunnbeløp er nødvendig for å gi riktig sammenstilling mellom inntektsåret og grunnbeløpet.

Utredningen vil definere pensjonsytelsene som utbetaling i løpet av et kalenderår, dermed må gjennomsnittlig grunnbeløp brukes (Vanlig grunnbeløp kunne blitt brukt konsekvent, hvis man ønsket å se på pensjonsnivå relativt til lønnsnivå i perioden 1. mai et år til 30. april kommende år. Denne løsningen blir altså ikke valgt).

### **5.3 Årskull, yrkesaktiv karriere og pensjonsalder**

Hovedeksempelet i denne utredning baserer seg som sagt på en person fra årskullet født i 1963. Hvor lenge personen vil arbeide før uttak av pensjon (yrkesaktiv karriere), vil varieres i utredningen.

I utgangspunktet ser jeg på en yrkesaktiv karriere på 40 år, og uttak av pensjon fra og med 67 år:

Fødselsår	1963
Årstall første arbeidsår	1990
Alder i første arbeidsår	27
Årstall siste arbeidsår	2029
Alder i siste arbeidsår	66

**Tabell 19:** *Yrkesaktiv karriere 1963-kull, gitt 40 opptjeningsår.*

Effekten på kompensasjonsgrad som følge av endret lengde på yrkesaktive karriere, og annen pensjonsalder vil bli analysert.

For enkelhets skyld antar jeg at alle arbeidsår er heltid. Yrkesaktiv karriere vil i tillegg bestå av én rekke sammenhengende arbeidsår, frem til pensjonering. Med andre ord fører et års lengre (kortere) yrkesaktiv karriere til at vedkommende trer inn i arbeidslivet et år tidligere (senere), gitt uendret pensjonsalder.

Det ses også bort fra eventuelt omsorgsarbeid, verneplikt etc. Personen mottar vanlig lønnsinntekt i hele yrkesaktiv karriere.

### **5.4 Sivilstatus**

Personen i eksempelet vil være enslig. Garantipensjon er da 2G etter de nye satsene som gjelder fra 1. mai 2010. Med gammel folketrygd tilsvarer dette en grunnpensjon på 1G + særtillegg på 1G (Se del 2.1.1 for hvordan pensjonen blir påvirket av eventuell samboer/ektefelle).

### **5.5 Utbetalingstid**

Alderspensjonen fra folketrygden betales ut livsvarig. Delingstallene bestemmer størrelsen på årlig utbetaling. Delingstallene er grovt formulert ment å reflektere forventet gjenstående levealder. Bli faktisk levealder lengre enn dette, stopper likevel ikke utbetalingene av folketrygd. Formuleringen er grov, siden effekten av arvegevinst tas inn i delingstallene. Arvegevinsten skyldes fordeling av opptjent pensjonskapital fra andre på samme årskull, som dør før pensjonsalder. Dette reduserer delingstallene noe.

Utbetaling av eventuell AFP er også livsvarig etter de nye reglene.

Når det gjelder innskuddspensjonen er utbetalingsperiode valgfri, normalt minimum 10 år. I denne analysen velger jeg å la innskuddskapitalen bli utbetalt som en livsvarig (i forventning) annuitet. For 1963-kullet innebærer dette en utbetaling over 15.83 år. 15.83 er delingstallet for 67 år for en person på 1963-kullet, se vedlegg 2. (Jeg antar et delingstallet er et godt mål på forventet gjenstående levealder, ser altså bort fra arvegevinsten. Forventet levealder vil være marginalt høyere enn delingstallet tilsier).

Riktignok må denne annuiteten ta hensyn til at innskuddspensjonskapitalen blir tilført avkastning, også under utbetalingsperioden. Et forsiktig anslag er å anta 2 % realrente i utbetalingsperioden (tilsvarende pengemarkedsavkastningen, se punkt 5.6). Annuitetsfaktoren gitt 15.83 års utbetaling er da 13.45.<sup>7</sup> Ved å dele pensjonskapitalen i *begynnelsen* av første uttaksår på dette tallet, får vi en årlig utbetaling, som vil gi konstant kjøpekraft hvert år (det nominelle beløpet øker med 2.5% årlig).

Selv om utredningen fokuserer på kompensasjonsgrad for første utbetalingsår, er det interessant å reflektere over hvordan utbetalingsprofilen for folketrygd, AFP og innskuddspensjon ville ha påvirket kompensasjonsgraden *etter* det første utbetalingsåret. Folketrygden og AFP reguleres under utbetaling med vekst i grunnbeløp fratrukket 0,75 %. Gitt at lønn og grunnbeløp utvikler seg med samme vekstrate (noe denne utredningen antar), vil kompensasjonsgraden falle over tid. Riktignok vil pensjonens kjøpekraft øke noe, da vekst i grunnbeløp fratrukket 0.75% typisk vil være høyere enn inflasjonen.

Innskuddspensjonen blir (gitt utredningens forutsetninger) hvert år regulert med prisveksten, som vil være noe lavere enn lønnsveksten. Dermed vil utbetalt innskuddspensjon bli en lavere andel av lønnsnivået hvert år, noe som gir fallende kompensasjonsgrad etter første utbetalingsår.

## **5.6 Lønnsnivå i yrkesaktiv karriere**

Statistisk sentralbyrå gir flere indikasjoner på hva et representativt lønnsnivå er. Det opplyses om at gjennomsnittlig månedslønn i 2008 var 34 200 kroner i 2008 (*SSB.no - Lønn*). Dette utgjør 410.400 kroner på årsbasis (antar 12 måneder med lønn). SSB oppgir også at lønn per normalårsverk i 2008 utgjorde 422 500 kroner (*SSB.no – Lønn per normalårsverk*).

Sammenlignet med et gjennomsnittlig grunnbeløp på 69 108 kroner i 2008, utgjør disse normale lønnsnivåene rundt 6G.<sup>8</sup>

For en representativ person vil jeg dermed ta utgangspunkt i en lønn på 6G.

---

<sup>7</sup>  $13,45 = \frac{1 - (1/1.02)^{15,83}}{0.02}$

<sup>8</sup>  $6G = 69108 * 6 = 414\ 648.$

Modellen vil benytte seg av samme antall G i lønn gjennom hele yrkesaktiv karriere (med 6G som utgangspunkt). Modellen tar med andre ord hensyn til vekst i det generelle lønnsnivået (målt gjennom veksten i grunnbeløpet). Eventuelle karriereeffekter på lønn (det at det tjenes flere G utover i karrieren) tas det ikke hensyn til her. Å anslå størrelsen på denne lønnsøkningen ville vært svært vanskelig.

Det er likevel viktig å huske på at mange av de med lave innskudd i sin innskuddspensjon også har lav lønn. Derfor blir det viktig å illustrere hvordan det å ha lønn lavere enn gjennomsnittet påvirker kompensasjonsgraden. Analysen vil også se hvordan høyere lønnsnivå påvirker pensjonen.

## **5.7 Utvikling i prisnivå, lønnsnivå og grunnbeløp**

En annen viktig forutsetning i utredningen er hvordan det tas hensyn til vekst i priser, grunnbeløp og lønninger.

Regjeringen benytter seg i stor grad av en forutsetning om reallønnsvekst på 1.5% i de offentlige utredningene om pensjon (*Se blant annet Ot.prp 37, 2008-09. Side 122*).

Jeg har analysert historiske tidsserier av konsumprisindeks, lønn for normalårsverk, og folketrygdens grunnbeløp, for å se hvordan disse verdiene har utviklet seg. Jeg har benyttet data tilbake til 1990, dette gir relativt mange observasjoner å basere seg på, uten å legge for mye vekt på perioder med svært høy lønnsvekst og inflasjon på 80-tallet. Riktignok skal det ytes forsiktighet med å utelukke ekstremverdier fra tidsserier, da det også kan tenkes å gjenta seg i fremtiden. Riktignok ville ikke forutsetninger om betydelig høyere inflasjonsrater og lønnsvekst enn dagens nivå være en realistisk antagelse heller.

Konsumprisindeksen (SSB.no – Konsumprisindeksen) har siden 1990 hatt en årlig vekst på 2.2% (geometrisk gjennomsnitt) (*Vedlegg 4*). Siden 2001 har Norges Bank hatt inflasjonsmål, som innebærer et mål om inflasjon på 2.5%, typisk på to års sikt (*Norges Bank - inflasjonsmål*). Inflasjonen har ligget noe lavere enn dette siden 2001 (rundt 2.0%). Likevel ser jeg ingen grunn til at inflasjonen i gjennomsnitt skal avvike betydelig fra inflasjonsmålet på 2,5% i på lang sikt fremover i tid.

Lønn per normalårsverk (SSB, lønn per normalårsverk) har siden 1990 hatt en årlig vekst på 4.6% (*Vedlegg 6*).

Størrelsen på folketrygdens grunnbeløp har vokst med 4.1% årlig, i perioden 1990-2008 (*Vedlegg 5*).

Estimater basert på relativt korte historiske tidsserier er forbundet med usikkerhet. Basert på de siste to tiår ser vi at reallønnsveksten har vært noe i overkant av to prosent. Forutsatt at den langsiktige inflasjonen kommer opp til inflasjonsmålet på 2,5%, virker likevel ikke en reallønnsvekst på 1,5% urimelig.

I denne utredningen velger jeg å anta en inflasjon på 2.5%, og nominell vekst i lønninger og grunnbeløp på 4.0%. Dette gir en reallønnsvekst på rundt 1.5%<sup>9</sup>, i samsvar med regjeringens vanlige forutsetning.

På grunn av faren for undervurdering av reallønnsveksten (tidsseriene viste relativt høy lønnsvekst) vil jeg senere illustrere effekten av økt reallønnsvekst/vekst i grunnbeløp i analysen.

## **5.8 Innskuddspensjon**

Personen i eksempelet vil som tidligere nevnt arbeide i privat sektor, og motta innskuddspensjon fra arbeidsgiver, etter lov om obligatorisk tjenestepensjon, og lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. Rent analytisk er en innskuddspensjon mest interessant, da den åpner for stor valgfrihet for arbeidstakeren. En sentral del av analysen vil være å beregne eksempler på hvordan ulike forutsetninger påvirker størrelsen på innskuddspensjonen.

### **5.8.1 Størrelse på innskudd**

Når det gjelder størrelsen på innskuddene er de analysert grundig i kapittel 4 av utredningen. De fleste vil ha minimumsinnskudd på 2% av lønn mellom 1 og 12G. Riktignok er det mange som har større innskudd enn dette. Hvordan innskuddsstørrelse påvirker innskuddspensjonen vil bli analysert grundig.

### **5.8.2 Sikring av porteføljen**

En annen viktig forutsetning i modellen er hvordan de innbetalte innskuddene skal forvaltes.

Siden dette er en modell som regner forventet verdi av midlene ved uttak, har jeg valgt å se bort fra alternativer som innebærer sikring. Jeg er klar over at en del kunder har sikring av sine porteføljer (anslagsvis 20 %), og at sikringen kan ha en verdi for kunden. Dette blir likevel en individuell avgjørelse, basert på risikoaversjon i forhold til kostnader ved sikring. Riktignok er det i en modell ikke mulig å modellere når sikringen vil slå ut, siden modellen hvert må basere seg kun på forventet utfall for avkastning på forvaltet kapital.

---

<sup>9</sup>Beregningene bruker en reallønnsvekst på:  $\frac{1.040}{1.025} - 1 = 1.464\%$ .



### **5.8.3 Aktivafordeling.**

Fra analysen av de to dominerende livsforsikringsselskapene (Vital og Storebrand) ble det klargjort at standardporteføljene består av 50% aksjer. Vital 50, og Storebrand Balansert har begge en aksjeandel på 50%. To tredjedeler av selskapenes kundemasse med innskuddspensjon står i disse profilene. Å anta at en representativ arbeidstaker har 50% aksjer i sin portefølje virker dermed rimelig.

Både Vital og Storebrand har i de samme profilene rundt 40% obligasjoner, og henholdsvis 10 og 6% i pengemarkedet (rentepapirer med løpetid under et år).

Utredningen tar dermed utgangspunkt i følgende allokering, som en nær tilnærming til gjennomsnittet av Vital 50, og Storebrand Balansert:

- 50% aksjer
- 40% obligasjoner
- 10% pengemarked

Hvordan pensjonen i forventning blir påvirket ved å avvike fra denne allokeringen vil også bli analysert.

### **5.8.4 Rebalansering**

Jeg har tidligere redegjort for hvorfor og hvordan de store livselskapene gjennomfører rebalansering av sine porteføljer. Av samme årsak, vil jeg også gjennomføre en enkel rebalansering i min regnemodell. Rebalanseringen gjennomføres ved at andelen i hver aktivaklasse justeres tilbake til riktig andel av porteføljens totalverdi i slutten av hvert år.

Selvsagt kunne det blitt lagt inn mer sofistikerte regler for rebalansering, men effekten ville ikke vært spesielt stor. Viktigheten av rebalansering er mye viktigere i en virkelig verden, hvor store utfall kan skje relativt raskt, og tvinge fram rebalansering av porteføljen. I en ren forventningsbasert modell, som denne, mener jeg det er tilstrekkelig å justere andelene årlig.

### **5.8.5 Nedvekting**

Modellen benytter en enkel nedvekting, tilsvarende det som gjøres i Vital og Storebrand.

Nedvektingsperioden som benyttes er 10 år. 9 år før pensjonsalder beregnes 90% av aktivavekten etter opprinnelig vekt, mens 10% blir beregnet etter ønsket utgangsvekt.

Vekter etter nedvekting har jeg valgt å sette til 15% aksjer, 47.5% obligasjoner, og 37.5% pengemarked. Dette representerer grovt gjennomsnittet av hva Vital og Storebrand nedveker sine porteføljer til. Tabell 20 illustrerer modellens nedvekting, med utgangspunkt i 50% aksjeandel.

	<b>Aksjer</b>	<b>Obligasjoner</b>	<b>Pengemarked</b>
Vekt før nedvekting	50 %	40 %	10 %
Vekt etter nedvekting	15 %	47.5 %	37.5 %
Vekt ved 9 år til pensjon	47 %	41 %	13 %
Vekt ved 8 år til pensjon	43 %	42 %	16 %
(...)			
Vekt ved 2 år til pensjon	43 %	42 %	16 %
Vekt ved 1 år til pensjon	19 %	47 %	35 %

**Tabell 20:** *Illustrasjon av rutinemessig nedvekting av portefølje.*

### **5.8.6 Realavkastning på aktivaklassene**

Valg av forventet avkastning på de forvaltede midlene er også viktig. En mulighet kunne vært å bruke historiske tidsserier, og estimert et gjennomsnitt (geometrisk) basert på dette. Denne fremgangsmåten er utfordrende. Blant annet ville valg av land og indekser (eventuelt regionindekser), valutaendringer, tidshorisont, vekting av de ulike markedene og så videre gjort dette til en svært omfattende oppgave.

Innenfor omfanget av denne utredningen har jeg valgt å benytte meg av Finansdepartementets anslag på forventet langsiktig realavkastning på aksjer, obligasjoner og pengemarked i Statens pensjonsfonds utlands (SPU) portefølje (*St. mld 16 2007/2008, s82*). Finanskrisen har gitt store svingninger i verdens verdipapirmarkeder etter disse estimatene ble beregnet, men Finansdepartementet har valgt å opprettholde dette langsiktige markedssynet likevel (Se *St.mld 10 2009-2010*).

Et potensielt problem vil være at SPU ikke inneholder norske verdipapirer, noe innskuddsporteføljene til en viss grad gjør. Likevel virker det fornuftig å anta at de norske markedene på lang sikt vil være høyt korrelert med langsiktig vekst i en verdensportefølje.

Finansdepartementet argumenterer for bruk av en risikofri geometrisk realrente på 2%. Dette blir oppgavens pengemarkedsrente.

Obligasjoner får en forventet geometrisk risikopremie på 0.5% og 0.8% for henholdsvis stats- og selskapsobligasjoner, utover risikofri realrente. Jeg velger å forutsette at obligasjonsporteføljen vektet med stats og selskapsobligasjoner på samme måte som SPUs portefølje. Det gir en geometrisk realavkastning på 2.7% for obligasjonsporteføljen.

Aksjeporteføljen har en geometrisk risikopremie på 3% relativt til pengemarkedet, altså en realavkastning på 5%.

Det er viktig å være klar over at dette er punkttestimater, som selvsagt er forbundet med risiko. Finansdepartementet selv opplyser at estimatene må tolkes som midtpunkt i konfidensintervaller. Oppsummerte resultater, med anslag på standardavvik er gjengitt i tabell 21:

	<b>Aksjer</b>	<b>Obligasjoner</b>	<b>Pengemarked</b>
Avkastning	5 %	2.70 %	2 %
Standardavvik	15 %	6 %	-

**Tabell 21:** *Årlig geometrisk realavkastning og volatilitet for ulike aktivaklasser (St. mld 16, 2007/2008, s 83).*

## 6 Analyse av forventet pensjon

---

Utredningen vil nå presentere modellens resultater. Kapitlet er strukturert slik at kompensasjonsgrad fra Folketrygd, eventuell AFP og innskuddspensjon først presenteres hver for seg (6.1, 6.2 og 6.3)

I del 6.4 slås disse sammen, for å analysere pensjonsgapet. Pensjonsgapet oppgis med positivt fortegn, gitt at samlet pensjon er *lavere* enn 66%.

Merk at alle kronebeløp presentert i dette kapitlet er 2009-kroner.

### **6.1 Folketrygden**

Innenfor rammen av denne utredningen vil jeg ikke gjennomføre en utfyllende sammenligning av ny og gammel folketrygd. Likevel er det interessant å bruke et eksempel til å se hvordan den nye folketrygden vil påvirke pensjonen til arbeidstakerne som blir omfattet av det nye regelverket, i forhold til det gamle regelverket.

#### ***Gamle opptjeningsregler***

Her forutsettes det at personen faktisk får pensjonen beregnet etter gamle opptjeningsregler, og uten levealdersjustering. De gamle opptjeningsreglene gir et sluttpoengtall på 5 i dette tilfellet (5 pensjonspoeng i de 20 beste årene). I dette tilfellet er to år opptjent før 1992, og 38 fra og med 1992. Tilleggspensjonen finnes med formelen gjengitt i 2.1.1.

Grunnpensjon	72006
Særtilllegg	0
Tilleggspensjon	151 753
Sum pensjon	223759
Kompensasjonsgrad	51.8 %

**Tabell 22:** *Gammel folketrygd. 40 opptjeningsår, 6G lønn, pensjonsalder 67 år.*

Se for øvrig vedlegg 8 for mer detaljert beregning av gammel folketrygd.

#### ***Nye opptjeningsregler***

I praksis blir pensjonen til en på 1963-kullet fullt ut beregnet ved hjelp av de nye reglene i folketrygden.

Garantipensjon med høy sats (personen er enslig) utgjør 2G, som er 144 012 kroner.

Levealdersjustert garantipensjon for en på 1963 kullet er 129 739 kroner. Levealdersjusteringen er forklart i del 2.1.2, og gjennomføres ved å gange garantipensjonsnivået på 144 012 kroner med

korreksjonsfaktoren for 1963-kullet og uttak fra 67 år. Korreksjonsfaktorene i vedlegg 3, finnes på grunnlag forholdstall (vedlegg 1), og delingstall (vedlegg 2).

Delingstall for 1963 kullet, og avgangsalder 67 år er 15.83. Garantipensjonskapitalen utgjør da 2 053 770 kroner.

Pensjonsbeholdningen (18.1% av livsinntekt) blir 3 127 941 kroner. Garantipensjonskapitalen blir avkortet med 80% av denne pensjonsbeholdningen, noe som avkorter hele garantipensjonen.

Inntektpensjonen utgjør da 197 596 kroner, bare 88% av hva gamle opptjeningsregler ga.

Pensjonskapital	3 127 941
Garantipensjonskapital	0
Inntektpensjon	197 596
Garantipensjon	0
Sum pensjon	197 596
Kompensasjonsgrad	45.7 %

**Tabell 23:** *Ny folketrygd. 40 opptjeningsår, 6G lønn, pensjonsalder 67 år.*

Se for øvrig vedlegg 8 for mer detaljerte utregninger av gammel folketrygd.

Merk at forutsetningen om jevn lønn hele livet er med på å skjule en viktig ulikhet i de to opptjeningsmodellene. I et normalt tilfelle vil snittlønnen gjennom hele karrieren være lavere enn hva lønnen har vært de 20 beste årene i gjennomsnitt. Den gamle folketrygden baserer seg likevel kun på de 20 beste årene, og beregner pensjon deretter. Den nye folketrygden tar hensyn til inntekt i *alle* år. Gitt en antagelse om at snittlønn for hele livet utgjorde mindre enn 100% av de 20 beste årene, ville forskjellen mellom ny og gammel folketrygd vært enda større.

#### **Endret opptjeningstid og uttaksalder**

Et annet viktig poeng er at opptjening utover de 40 årene som kreves i gammel folketrygd ikke ville gitt høyere pensjon etter de gamle opptjeningsreglene. I den nye folketrygden er det opptjening for alle arbeidsår, også når 40 år overstiges.

Hvordan påvirker økt opptjeningstid? Økt opptjeningstid kan tenkes å skje på to måter. En mulighet er at vedkommende trer inn i arbeidslivet tidligere, og får flere arbeidsår før en gitt pensjonsalder (her satt til 67 år). En annen mulighet som den nye folketrygden åpner for, er å fortsette i arbeid til en høyere alder, og dermed ta ut pensjon på et senere tidspunkt.

### **Tidligere inn i arbeidslivet, lik pensjonsalder**

I dette eksempelet økes antall yrkesaktive år, samtidig som pensjonsalder holdes fast på 67 år. Jeg forutsetter altså tidligere inngang i arbeidslivet.

#### *Gamle opptjeningsregler*

	<b>40 år</b>	<b>41 år</b>	<b>42 år</b>	<b>43 år</b>	<b>44 år</b>	<b>45 år</b>
Grunnpensjon	72 006	72 006	72 006	72 006	72 006	72 006
Sært tillegg	-	-	-	-	-	-
Tilleggspensjon	151 753	152 023	152 293	152 563	152 833	153 103
Sum pensjon	223 759	224 029	224 299	224 569	224 839	225 109
Kompensasjonsgrad	51.8 %	51.9 %	51.9 %	52.0 %	52.0 %	52.1 %

**Tabell 24:** *Gammel folketrygd, gitt ulik opptjeningstid. 6G lønn, pensjonsalder 67 år.*

Som tidligere nevnt, den gamle folketrygden gir ikke uttelling for mer enn 40 års opptjeningstid. Grunnen til at tilleggspensjonen likevel øker noe, er at alle år før 1992 skal tas med i beregningen av tilleggspensjon, gitt mer enn 40 års opptjeningstid. Dermed blir stadig flere år beregnet med tilleggspensjonsprosenten på 45%, og færre med 42%, noe som øker pensjonen marginalt (Med 41 års opptjeningstid er første arbeidsår 1989, altså tre år før 1992. Med 42 opptjeningsår er første arbeidsår 1988, noe som gir fire opptjeningsår før 1992 osv).

#### *Nye opptjeningsregler*

	<b>40 år</b>	<b>41 år</b>	<b>42 år</b>	<b>43 år</b>	<b>44 år</b>	<b>45 år</b>
Garantipensjon	-	-	-	-	-	-
Inntektpensjon	197 596	202 536	207 476	212 415	217 355	222 295
Sum pensjon	197 596	202 536	207 476	212 415	217 355	222 295
Kompensasjonsgrad	45.7 %	46.9 %	48.0 %	49.2 %	50.3 %	51.5 %

**Tabell 25:** *Ny folketrygd, gitt ulik opptjeningstid. 6G lønn, pensjonsalder 67 år.*

I den nye folketrygden gis det full uttelling for en lengre yrkesaktiv karriere. Likevel ser vi at forlengelsen av yrkesaktiv karriere skal være relativt betydelig, før kompensasjonsgraden kommer opp på nivået den gamle folketrygden hadde gitt. Det er først ved 45 arbeidsår at kompensasjonsgraden i den nye folketrygden er sammenlignbar med det vedkommende fikk ved 40 år i den gamle folketrygden.

Det er verdt å legge merke til at økningen i pensjonen øker med et like stort beløp for hvert ekstra opptjeningsår. Dette beløpet er 4940 kroner. Beløpet kan finnes direkte, som 18.1% av et års lønn,

dividert med delingstallet.<sup>10</sup> Tillegget øker kompensasjonsgraden med 1.1% for hvert ekstra opptjeningsår.

### **Senere uttak av pensjon**

Den nye folketrygden åpner for økt fleksibilitet i valg av pensjonsalder. Pensjonering vil i de fleste tilfeller innebære et fall i inntekt, sammenlignet med å være i arbeid. Hvor stort fall i inntekten som er akseptabelt, vil være subjektivt. Noen er villige til å jobbe lengre enn andre, for å redusere fallet i inntekt som følge av pensjonering (oppnå høyere kompensasjonsgrad). Den nye folketrygden gjør det altså mulig å planlegge å gå av med pensjon senere enn 67 år, for å oppnå et fall i inntekt som anses som lite nok til at det er akseptabelt. Dermed vil det være interessant å beregne forventet økning i kompensasjonsgrad, gitt ulik pensjonsalder.

Jeg vil illustrere hvordan senere uttak av pensjon (høyere avgangsalder) påvirker pensjonen, gitt to ulike tilnærminger:

Det første eksempelet beholder, uavhengig av avgangsalder, en yrkesaktiv karriere på 40 år. Senere uttak av pensjon innebærer altså samtidig en senere start i arbeidslivet.

Resultatene oppsummeres i tabell 26:

<b>Avgangsalder</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>72</b>
Opptjeningsstid	40	40	40	40	40	40
Garantipensjon	-	-	-	-	-	-
Inntektpensjon	197 596	208 252	219 968	233 081	247 856	264 184
Sum pensjon	197 596	208 252	219 968	233 081	247 856	264 184
Kompensasjonsgrad	45.7 %	48.2 %	50.9 %	53.9 %	57.4 %	61.1 %

**Tabell 26:** *Effekt av senere uttak av ny folketrygd. 6G lønn, opptjeningsstid konstant lik 40 år.*

Merk her at ulik avgangsalder innebærer ulik justering av garantipensjonsnivået (jf korreksjonsfaktorer for andre uttaksaldre i vedlegg 3). Senere pensjonsalder innebærer et høyere årlig garantipensjonsnivå. Gitt et lønnsnivå på 6G blir riktignok garantipensjonen avkortet uansett.

Tabell 26 viser dermed effekten av ulike delingstall, gitt ulik avgangsalder. Uavhengig av uttaksalder er opptjeningsstid og lønn lik, og dermed også pensjonsbeholdningen lik. Gitt senere uttak av pensjon, blir dermed den samme pensjonskapitalen delt på et lavere delingstall (delingstallene er oppgitt i vedlegg 2), noe som gir høyere årlige utbetalinger.

<sup>10</sup> 4940 kr = 6 \* 72006 \* 18.1% / 15,83

Økningen i første års pensjonsutbetaling er her relativt betraktelig. Husk riktignok at levealdersjusteringen av pensjonen er beregnet slik at nåverdien av utbetaling er uendret, gitt ulik uttaksalder. Sånn sett er verdien av samlede pensjonsutbetalinger i forventning det samme. Utbetalingene er større, men i forventning utbetalt i færre år.

Det andre eksempelet beholder samme inngangsalder i arbeidslivet (her er første arbeidsår 1990, det året personen fyller 27 år), slik at senere uttak av pensjon også innebærer flere arbeidsår. Dette er også et mer realistisk eksempel på den valgfriheten arbeidstakere *midt i* sin yrkesaktive karriere vil ha, forbundet med muligheten til å jobbe lengre.

Gitt denne tilnærmingen vil pensjonen (og kompensasjonsgraden) øke av to årsaker:

- Livsinntekten øker, noe som gir økt pensjonsbeholdning.
- Senere uttak gir lavere delingstall, som innebærer at en større andel av pensjonsbeholdningen blir utbetalt hvert år. Den årlige andelen utgjør 1/delingstallet.

<b>Avgangsalder</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>72</b>
Opptjeningsstid	40	41	42	43	44	45
Garantipensjon	-	-	-	-	-	-
Inntektspensjon	197 596	213 458	230 966	250 562	272 641	297 207
Sum pensjon	197 596	213 458	230 966	250 562	272 641	297 207
Kompensasjonsgrad	45.7 %	49.4 %	53.5 %	58.0 %	63.1 %	68.8 %

**Tabell 27:** *Effekt av senere uttak av ny folketrygd. 6G lønn, økende opptjeningsstid.*

Naturlig nok blir økningen i kompensasjonsgraden enda mer betydelig her. Den ekstra økningen i kompensasjonsgrad, sammenlignet med tabell 26 skyldes altså høyere pensjonsbeholdning pga. økt opptjeningsstid. Forskjellene i kompensasjonsgrad mellom tabell 26 og 27 er således økende for økt uttaksalder.

### **Endret lønnsnivå**

Et lønnsnivå på 6G ble valgt som utgangspunkt for analysene, siden det samsvarer godt med gjennomsnittslønnen i Norge. Likevel er det svært viktig å studere hvordan kompensasjonsgraden blir påvirket av endret lønnsnivå.

Spesielt to forhold vil påvirke kompensasjonsgraden: eventuell garantipensjon, og eventuell lønnsinntekt over opptjeningsgrensen (7.1G).

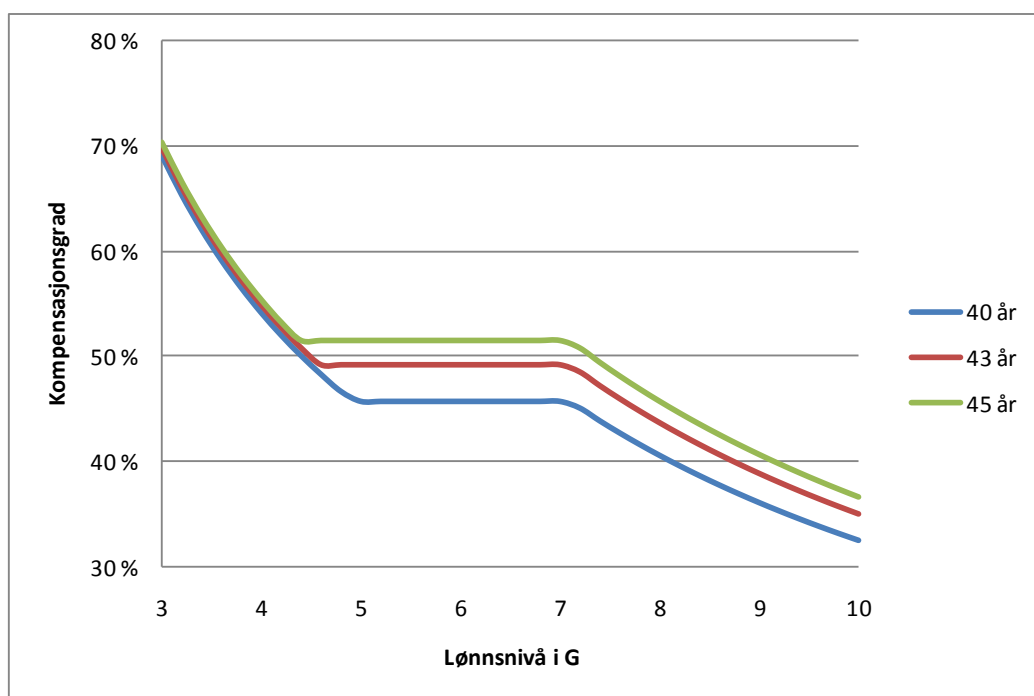
Personer med liten arbeidsinntekt gjennom livet vil få utbetalt garantipensjon (det utbetales garantipensjon gitt at 80% av pensjonsbeholdningen ikke overstiger garantipensjonskapitalen, jf 80%



avkorting). Utbetaling av garantipensjon, i tillegg til noe inntektpensjon, vil gi en relativt høy kompensasjonsgrad. Analysen vil avdekke hvilke lønnsnivåer som kreves for full avkorting av garantipensjonen.

I tillegg vil kompensasjonsgraden reduseres for de som har inntekt høyere enn 7,1G. For inntekt over dette nivået vil det som kjent ikke gis pensjonsopptjening. 7.1G utgjør med grunnlag i gjennomsnittlig grunnbeløp for 2009 (72 006 kr) i overkant av 511 000 kr.

Effekten av ulik lønn er illustrert i figur 10:



**Figur 10:** Kompensasjonsgrad gitt ulikt lønnsnivå, og opptjeningstid. Pensjonsalder 67 år.

I grafen over ser vi at det første knekkpunktet (mellom 4 og 5G) representerer lønnsnivået som gir full avkorting av garantipensjon. Det er verdt å merke seg at dette knekkpunktet er på ulike lønnsnivåer, avhengig av opptjeningstiden. Hvorfor er det slik?

Uavhengig av opptjeningstid, er avgangsalder her 67 år. Garantipensjonskapitalen er dermed lik for alle tre eksemplene (den finnes som levealdersjustert garantipensjon, ganger delingstallet for uttak 67 år). Gitt flere år med arbeid (45 vs 43 vs 40 år), vil denne kapitalen bli fullt avkortet ved en lavere snittlønn, enn med bare 40 opptjeningsår (Flere opptjeningsår gir jo høyere pensjonskapital, alternativt kan flere opptjeningsår gi samme pensjonskapital, men med et lavere lønnsnivå). Flere opptjeningsår gjør altså at garantipensjonen er avkortet på et lavere lønnsnivå.

Hvilke lønnsnivåer gir full avkorting i eksempelet over?

Opptjeningsstid	40 år	43 år	45 år
G	4.9	4.6	4.4
Kroner	354 270	329 067	314 666

**Tabell 28:** *Lønnsnivåer som gir full avkorting av garantipensjon, gitt ulik opptjeningsstid.*

For lønnsnivåer lavere enn de gjengitt i tabell 28, vil kompensasjonsgraden være økende. Dette skyldes at avkorting av garantipensjonen bare er på 80%. Med andre ord gis det full uttelling for inntekstpensjon, samtidig som 20% av garantipensjonen beholdes.

Ellers legger vi merke til at forskjellene i kompensasjonsgrad er relativt beskjedne, gitt at lønnen er så lav at kompensasjonsgrad utbetales. Rangeringen er likevel som forventet, også ved uttak av garantipensjon gir lengre opptjeningsstid høyere pensjon.

For lønnsnivåer over full avkorting av garantipensjon, og lavere enn øvre opptjeningsgrense (7.1G), er kompensasjonsgraden stabil. I dette intervallet tjenes det hvert år opp 18.1% av *hele* lønnen. Livsinntekten deles deretter på et delingstall, som ikke er påvirket av inntekt. Følgelig er det en flat utvikling i kompensasjonsgrad i dette intervallet av lønn. Hver krone ekstra lønn gir et like stort bidrag til pensjonen i dette intervallet, noe som gir uendret kompensasjonsgrad. Etter skatt vil ikke dette nødvendigvis gjelde på samme måte, gitt at ulik inntekt gir ulike marginale skattesatser. Kompensasjonsgraden i det flate partiet av figur 10 samsvarer dermed med verdiene oppgitt i tabell 25.

For lønnsnivåer over 7.1G ser vi, som forventet, at kompensasjonsgraden faller. Pensjonen fra folketrygden blir uforandret i kroner, og faller følgelig i prosent av lønn. Knekkpunktet her er dermed på det samme lønnsnivået (7.1G), uavhengig av opptjeningsstid.

### **Beregninger for et annet årskull**

Foregående beregninger er basert på en person fra 1963-kullet. 1963-kullet ble valgt som utgangspunkt siden det er det eldste årskullet som blir omfattet 100% av de nye reglene.

Også yngre årskull vil altså bruke de samme opptjeningsreglene på samme måte. Riktignok vil yngre årskull bli påvirket av levealdersjusteringen av pensjonen i større grad, på grunn av høyere forventet levealder. I praksis fører dette til en lavere kompensasjonsgrad.

For å illustrere dette, benytter jeg meg av mitt eget årskull, 1985-kullet. Dette årskullet har høyere forventet levealder, noe som er reflektert i et forventet delingstall, 18.15, gitt uttak fra 67 år. Lønnen forutsettes fortsatt lik 6G. 40 arbeidsår innebærer at første arbeidsår er i 2012, det året personen fyller 27 år. Siste arbeidsår blir i 2051, og pensjon tas ut fra og med det året 67 år fylles, her i år 2052.

Regulering av garantipensjonen gir også et lavere nivå, her på 115 155 kr. Dette utgjør 78.6% av nivået for 1943-kullet (se vedlegg 3 for korreksjonsfaktorer). Gitt 6G i lønn blir all garantipensjon avkortet.

	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
Garantipensjon	-	-	-	-	-	-
Inntekstpensjon	172 338	176 647	180 955	185 264	189 572	193 881
Sum pensjon	172 338	176 647	180 955	185 264	189 572	193 881
Kompensasjonsgrad	39.9 %	40.9 %	41.9 %	42.9 %	43.9 %	44.9 %
Reduksjon ift. 1963-kull	5.8 %	6.0 %	6.1 %	6.3 %	6.4 %	6.6 %

**Tabell 29:** Ny folketrygd, gitt ulik opptjeningstid. Årskull 1985. Pensjonsalder 67 år, 6G lønn.

Standardeksempelet med 40 års opptjeningstid og lønn lik 6G, gir i dette tilfellet en pensjon på 172 338 kr. Dette tilsvarer en kompensasjonsgrad på 39.9%, altså nesten seks prosentpoeng lavere enn 1963-kullet.

For hvert år med ekstra opptjening øker pensjonen med 4309 kroner årlig (sammenlignet med en økning på 4940 kroner for 63-kullet). Dermed blir forskjellen i kompensasjonsgrad større, gitt høyere opptjeningstid. Grunnen er åpenbart at den ekstra opptjeningen må fordeles på flere leveår (høyere delingstall).

I prinsippet kunne jeg gjentatt alle analysene som ble gjort for 1963-kullet, også for 1985-kullet. Av hensyn til utredningens omfang vil ikke dette bli gjort. Hovedpoenget er likevel illustrert, høyere forventet levealder fører til lavere kompensasjonsgrad. Et yngre årskull kan altså forvente seg lavere årlige utbetalinger fra folketrygden, men fordelt over flere år.

## **6.2 Avtalefestet pensjon**

Noen arbeidstakere vil ha mulighet til å ta ut avtalefestet pensjon. Gitt at denne tas ut fra og med fylte 67 år, hvor stort blir dette tillegget?

Tabell 30 under viser størrelsen på AFP-tillegget, gitt ulik opptjeningstid, og uttak fra 67 år. Merk at en yrkesaktiv karriere på 40 år her, kun gir 35 opptjeningsår for AFP. Tilsvarende vil en yrkesaktiv karriere på 41 år gi 36 år med opptjening til AFP. Dette skyldes som nevnt at AFP ikke gir opptjening etter fylte 62 år.

Merk at også AFP-tillegget er levealdersjustert. Ved uttak fra og med 67 år gjøres dette ved å dividere AFP-tillegget før levealdersjustering, med forholdstallet for gitt årskull og uttaksalder. Jeg benytter meg av endring i forholdstall til og med 1962-kullet, og endring i delingstall fra og med 1963-kullet,

på samme måte som garantipensjonen levealdersjusteres i folketrygden (Se vedlegg 10 for detaljer omkring denne forutsetningen).

	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
Opptjeningsår før 62 år	35	36	37	38	39	40
AFP-påslag	42 775	43 998	45 220	46 442	47 664	48 886
Kompensasjonsgrad	9.9 %	10.2 %	10.5 %	10.7 %	11.0 %	11.3 %

**Tabell 30:** AFP-påslag, gitt ulik opptjeningsstid. Pensjonsalder 67 år. Lønn 6G.

Uttak av AFP gir en kompensasjonsgrad på rundt 10%, gitt 40 år i arbeid. Kompensasjonsgraden øker noe, gitt at yrkesaktiv karriere starter tidligere. Økningen i kompensasjonsgrad er i så fall rundt 0.3 prosentpoeng for hvert ekstra opptjeningsår.

Se for øvrig vedlegg 10 for mer utfyllende beregning av AFP.

Tidligere har det blitt vist hvordan størrelsen på folketrygden øker med økt uttaksalder. Her skal vi illustrere det samme med AFP, med bruk av to helt tilsvarende eksempler:

Det første eksempelet bruker 40 år i arbeid, uansett uttaksalder. Sent uttak innebærer altså senere inngang i arbeidslivet, noe som fører til stadig færre opptjeningsår før fylte 62 år.

	67 år	68 år	69 år	70 år	71 år	72 år
Opptjeningsår før 62 år	35	34	33	32	31	30
AFP påslag	42 775	43 794	44 897	46 132	44 690	43 249
Kompensasjonsgrad	9.9 %	10.1 %	10.4 %	10.7 %	10.3 %	10.0 %

**Tabell 31:** AFP-påslag, gitt ulik uttaksalder. 40 arbeidsår. Lønn 6G.

Kompensasjonsgraden øker litt fram til fylte 70 år, selv om antall opptjeningsår blir redusert. Årsaken er at den positive effekten av levealdersjusteringen dominerer den negative effekten av færre opptjeningsår, noe som netto gir en økning i kompensasjonsgraden.

For uttak etter fylte 70 år, fortsetter ikke lenger effekten av levealdersjusteringen, siden korreksjonsfaktoren for 70 år blir brukt her (jf forklaring av levealdersjustering i kapittel 2.2.2). Samlet ser vi derfor at kompensasjonsgraden faller.

Neste eksempel bruker samme inngangsalder i arbeidslivet (27 år). Dermed holdes antall opptjeningsår før fylte 62 år uendret på 35.

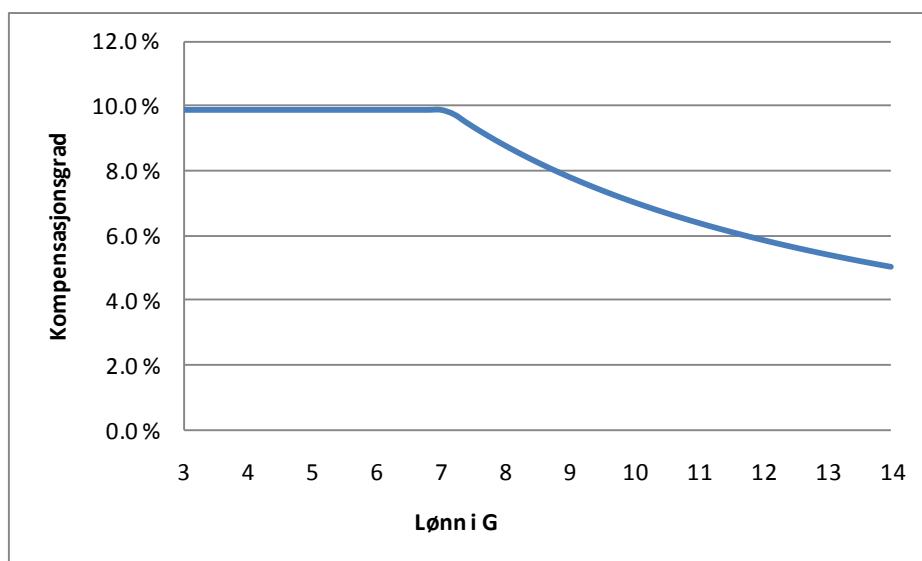
	67 år	68 år	69 år	70 år	71 år	72 år
Opptjeningsår før 62 år	35	35	35	35	35	35
AFP påslag	42 775	45 082	47 618	50 457	50 457	50 457
Kompensasjonsgrad	9.9 %	10.4 %	11.0 %	11.7 %	11.7 %	11.7 %

**Tabell 32:** AFP påslag gitt ulik uttaksalder. Økende antall arbeidsår. 6G lønn.

Selv om AFP-opptjeningen er konstant, uavhengig av pensjonsalder i dette eksempelet, øker kompensasjonsgraden fram til fylte 70 år. Igjen skyldes dette at korreksjonsfaktoren er lavere for senere pensjonsalder. Fra og med 71 år brukes samme korreksjonsfaktor som for 70 år, noe som gjør at AFP-tillegget ikke øker utover 11.7% av lønnsnivået.

### **Endret lønnsnivå**

Ellers er det verdt å merke seg at kompensasjonsgraden til AFP er uavhengig av lønnsnivå, gitt lønnsnivåer opp til 7,1G. AFP tjenes opp med 0.314% av all lønn fra første krone opp til 7.1G. For høyere lønn faller AFP i prosent av lønn. Eksempelet under baserer seg på 40 arbeidsår, og pensjonsalder 67 år:



**Figur 11:** Kompensasjonsgrad AFP, gitt ulike lønnsnivåer.

### **Beregninger for et annet årskull**

Hvordan endres AFP-tillegget, gitt at personen hadde vært født senere? I utgangspunktet er opptjeningen av AFP helt lik, uavhengig av årskull, 0.314% av all lønn opp til 7,1G blir opptjent. Forskjellen fra årskull til årskull ligger i hvordan denne størrelsen blir levealdersjustert.

For 1985-kullet innebærer levealdersjusteringen at AFP-tillegget blir redusert noe mer enn for 1963-kullet, pga høyere forventet levealder (Jf lavere korreksjonsfaktorer i vedlegg 3). Det innebærer følgende AFP-tillegg:

	<b>40 år</b>	<b>41 år</b>	<b>42 år</b>	<b>43 år</b>	<b>44 år</b>	<b>45 år</b>
Opptjeningsår før 62 år	35	36	37	38	39	40
AFP-påslag	37 307	38 373	39 439	40 505	41 571	42 637
Kompensasjonsgrad	8.6 %	8.9 %	9.1 %	9.4 %	9.6 %	9.9 %

**Tabell 33:** *AFP-påslag gitt ulik opptjeningsstid. Pensjonsalder 67 år. 6G lønn. 1985-kullet.*

Kompensasjonsgraden blir redusert fra 9.9% i standardeksempellet, til 8.6% her.

Ellers er andre karakteristika uendret, uavhengig av årskull. Fortsatt er kompensasjonsgraden konstant for alle lønnsnivåer mellom 0 og 7.1G. Prosentvis endring av pensjonen gitt ulik opptjeningsstid er også samsvarende med resultatene i tabell 30.

### **6.3 Innskuddspensjon**

Neste del av analysen tar for seg innskuddspensjonen. Utgangspunktet er fortsatt arbeidstakeren på 1963-kullet.

Når det gjelder innskuddspensjonen, er det viktig å være klar over en helt sentral forskjell fra Folketrygden. Allerede opptjent folketrygd/AFP blir hvert år regulert med veksten i grunnbeløpet så lenge personen fortsatt er i arbeid. Opptjent innskuddspensjon har ingen slik lovbestemt regulering, den vokser kun med faktisk avkastning på de investerte midlene.

Dermed er det viktig å være klar over at den faktiske utbetalingen må sammenlignes med reallønnen for riktig år, for å finne rett kompensasjonsgrad. Jeg benytter meg av reallønnen i samme år som pensjonen utbetales første år. Høy reallønnsvekst reduserer altså kompensasjonsgraden fra innskuddspensjonen.

#### **Endret opptjeningsstid**

Analysen begynner som før med et eksempel på ulik opptjeningsstid, og uttak fra fylte 67. Foreløpig er innskuddsprosenten satt til 2% av lønn mellom 1 og 12G. Lønnsnivået er fortsatt 6G. Beregningene bak disse tallene er relativt omfattende. Se vedlegg 11 for utregningene bak standardeksempellet (40 år, 2%, 6G i lønn, uttak fra 67 år osv).

	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
Aksjer	89 091	92 503	95 993	99 562	103 213	106 947
Obligasjoner	282 123	292 927	303 977	315 280	326 841	338 666
Pengemarked	222 729	231 258	239 982	248 905	258 032	267 368
Sum	593 943	616 688	639 952	663 748	688 086	712 981
Reallønn første utb. År	586 164	586 164	586 164	586 164	586 164	586 164
Årlig utbetaling	44 143	45 834	47 563	49 331	51 140	52 990
Kompensasjonsgrad	7.5 %	7.8 %	8.1 %	8.4 %	8.7 %	9.0 %

**Tabell 34:** *Kompensasjonsgrad innskuddspensjon, gitt ulik opptjeningstid. 6G lønn. 2% innskudd.*

Pga reallønnsveksten på ca. 1.5% årlig er reallønnen i utbetalingsåret økt fra 432 036 i 2009 (6 \* 72 006) i 2009, til 586 164 kroner i 2030.<sup>11</sup>

Eksempelet med minimumsinnskudd (2%) gir relativt beskjeden kompensasjonsgrad. 40 års opptjeningstid gir en utbetaling før skatt på 7.5 % av lønnen i samme år.

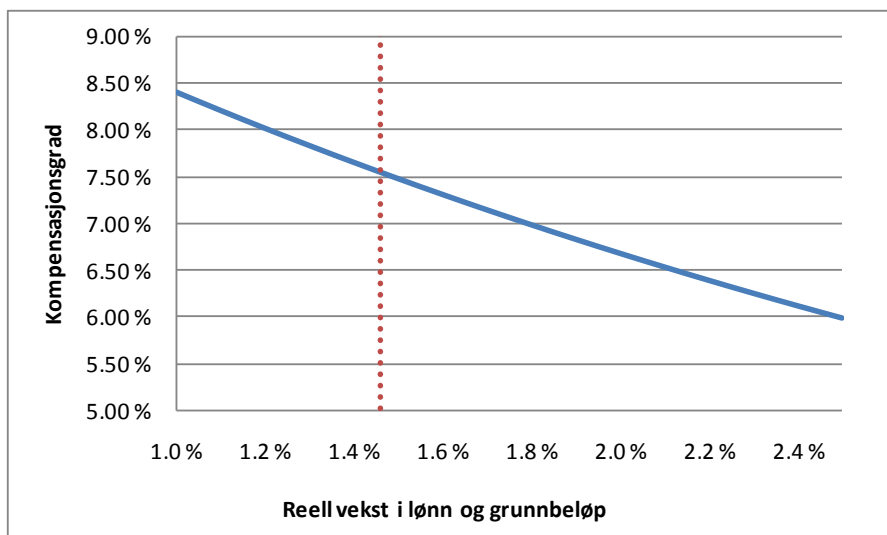
For hvert ekstra opptjeningsår øker denne kompensasjonsgraden med rundt 0.3%-poeng for hvert ekstra opptjeningsår. Denne økningen er noe større for hvert ekstra opptjeningsår, noe som skyldes rentes rente-effekt på investert kapital.

Det er viktig å huske på at midlene som står i hver aktivaklasse i tabell 34 er etter at nedvektingen er gjennomført. I løpet av investeringsperioden har betydelig mer midler stått i aksjer, før nedvektingen ble gjennomført.

#### **Hvor viktig er forutsetningen om reallønnsvekst?**

Utredningen har tatt utgangspunkt i en reallønnsvekst på rundt 1.5% (4% nominell vekst i lønninger i grunnbeløp, og 2.5% inflasjon). Riktignok har lønnsveksten siden 1990 vært noe høyere. Hvordan påvirkes en kompensasjonsgraden av en endring av den reelle utviklingen i grunnbeløp og lønninger?

<sup>11</sup>  $586\,164 = 432\,036 * \left(\frac{1.040}{1.025}\right)^{(2030-2009)}$



**Figur 12:** Kompensasjonsgrad gitt nominell vekst i lønn/grunnbeløp 6G lønn, pensjonsalder 67 år.

Den stipede, loddrette linjen viser utredningens utgangspunkt, rundt 1.5 prosent reell vekst. Som ventet gir økt vekst i lønn og grunnbeløp her en fallende kompensasjonsgrad. Forskjellen mellom veksten i det generelle lønnsnivået, og avkastningen på innskuddsmidlene blir lavere, gitt høyere lønnsvekst, og uendret avkastning i finansmarkedene. Dette fører til at reallønnen ved første utbetalingsår har økt mer enn det den oppsparte kapitalen har gjort. Følgelig synker kompensasjonsgraden.

Merk at dette ikke vil påvirke AFP og folketrygd på samme måte, gitt at både lønnsvekst og vekst i grunnbeløpet holdes likt. I så fall vil oppspart kapital bli oppregulert med denne veksten hvert år uansett, noe som gir uendret kompensasjonsgrad ved utbetaling. Historisk har vi sett at lønnsveksten er noe høyere enn veksten i grunnbeløpet, noe som vil gi en svekket kompensasjonsgrad i praksis.

### **Hvor viktig er forutsetningen om nedvekting?**

Som sikring har nedvektingen stor betydning i den praktiske forvaltningen av innskuddspensjonen. Men hvor mye reduserer den pensjonen med i en ren forventningsbasert modell som dette?

40 års opptjening, *uten* nedvekting, og ellers uendrede forutsetninger gir følgende resultater:



Aksjer	309 326
Obligasjoner	247 461
Pengemarked	61 865
Sum	618 653
Årlig utbetaling	45 980
Kompensasjonsgrad	7.8 %

**Tabell 35:** *Innskuddspensjon uten nedvekting. 40 års opptjening, 6G i lønn, 2% innskudd. Pensjonsalder 67 år.*

Effekten av å ikke nedvekke porteføljen innebærer en økning i kompensasjonsgraden på 0.3 prosentpoeng. Effekten av nedvektingen er med andre ord merkbar, men ikke avgjørende for den kvalitative innsikten av analysen. I praksis er det uansett viktig å huske på at nedvekting ikke nødvendigvis reduserer kompensasjonsgraden. Nedvekting kan også hindre fall i kompensasjonsgraden, for eksempel gitt fall i aksjemarkedene kort tid før pensjonsalder.

Den videre analysen vil for øvrig fortsatt inkludere nedvekting av porteføljen.

### **Endrede innskudd**

Utredningen har tidligere redegjort for hvor utbredt minimumsinnskudd på 2% er. Over 60% av arbeidstakerne hadde dette i lønnsintervallet 1-6G. Riktignok har del 4.1.3 vist at relativt mange arbeidstakere også mottar høyere innskudd enn dette.

Dermed er det interessant å se hvor mye kompensasjonsgraden endres som følge av endrede innskudd. Det virker intuitivt at en gitt prosentvis økning i innskuddene, også vil øke kompensasjonsgraden like mange prosent. Viser dette seg å stemme?

I utgangspunktet beholder vi lønnsnivået på 6G, og samme aktivafordeling, og ser hvordan innskudd på mellom 2 og 5% påvirker kompensasjonsgraden:

	2 %	3 %	4 %	5 %
Sum kapital	593 943	890 915	1 187 887	1 484 858
Årlig utbetaling	44 143	66 215	88 287	110 358
Kompensasjonsgrad	7.5 %	11.3 %	15.1 %	18.8 %

**Tabell 36:** *Innskuddspensjon gitt ulike innskuddsprosent. 40 års opptjening, 6G i lønn.*

Ikke uventet gir en økning i innskudd en proporsjonal økning i den oppsparte kapitalen, og følgelig også kompensasjonsgraden. En økning av innskuddssatsen fra 2 til 3% gir en økning i summen av innbetalte innskudd på 50%. Siden de innbetalte midlene både for 2 og 3%-alternativet vil få den samme avkastningen, vil også den totale kapitalen ende opp med å være 50% høyere.

Vi ser altså at størrelsen på innskuddene i stor grad påvirker kompensasjonsgraden. Forskjellen er svært betydelig, sammenlignet med den relativt moderate effekten av å øke opptjeningstiden.

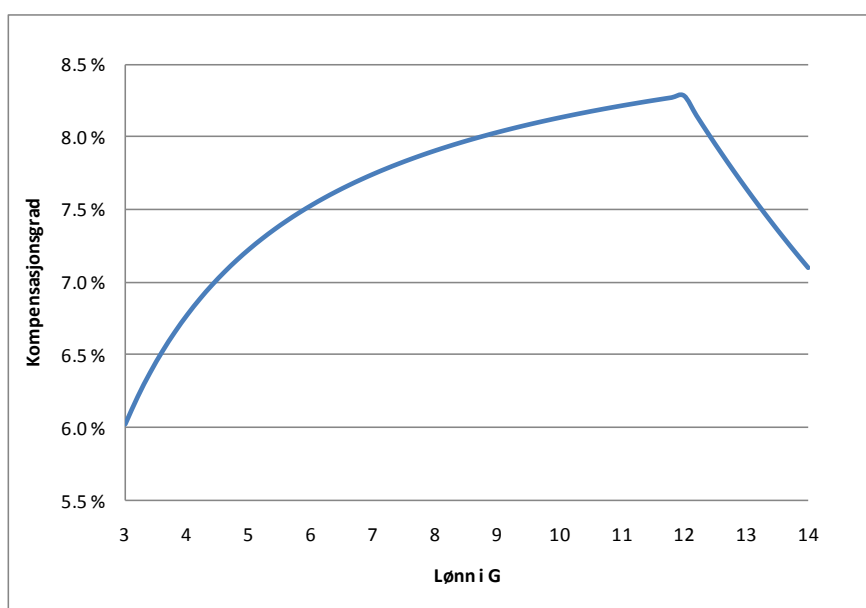
### **Endret lønnsnivå**

Tidligere har vi sett på hvordan kompensasjonsgraden fra folketrygden varierer med lønn.

Hovedinnsikten fra den analysen var en stabil kompensasjonsgrad for lønn mellom full avkorting av garantipensjon og 7.1G. Økt lønn opp mot full avkorting ga også fallende kompensasjonsgrad.

Kompensasjonsgraden var også fallende for lønnsnivåer over 7.1G (se figur 10).

Utredningen vil nå ta for seg tilsvarende problemstilling med innskuddspensjonen. I første omgang beholdes de andre parametrene uendret (40 års opptjening, 2% innskudd).



**Figur 13: Kompensasjonsgrad innskuddspensjon, ulik lønn. 2% innskudd.**

Kompensasjonsgraden som funksjon av lønn utvikler ulikt fra folketrygden. Økt lønn gir et positivt bidrag til kompensasjonsgraden. Hvorfor skjer dette? Dette har sammenheng med at innskuddspensjonen ikke gir opptjening før ved 1G i lønn. Når lønnsnivået øker, vil det dermed gis opptjening for en større andel av total lønn.

For eksempel vil et lønnsnivå på 4G innebære at det gis innskudd på 75% av lønnen (innskudd på 3 av 4G). Øker lønnen til 5G, er denne andelen økt til 80%. Når en større andelen av lønnen blir brukt på innskudd, vil også kompensasjonsgraden som andel av total lønn øke. Sammenlign dette med ny AFP, hvor det er opptjening fra første krone. Der er kompensasjonsgraden uavhengig av lønn i hele intervallet som gir opptjening.

Riktignok ser vi at kompensasjonsgraden fra innskuddspensjonen er en konkav funksjon av lønn. Dette har sammenheng med at økt lønn innebærer innskudd av en større andel av lønnen (førstederivert av kompensasjonsgrad mht. lønn  $>0$ ), men at denne andelen øker mindre og mindre (andrederivert av kompensasjonsgrad mht. lønn  $<0$ ).

Med andre ord vil en prosentvis økning i lønn øke kompensasjonsgraden med færre prosentpoeng, enn hva en tilsvarende reduksjon i lønn reduserer kompensasjonsgraden med. For eksempel vil en økning i lønn fra 6 til 7G øke kompensasjonsgraden med 0,22%-poeng. mens en reduksjon fra 6 til 5G i lønn reduserer kompensasjonsgraden med 0,30%-poeng.

Fra og med 12G reduseres kompensasjonsgraden, da det ikke betales innskudd av lønn over dette nivået.

### **Endret allokering**

Individuelt investeringsvalg er en viktig egenskap med innskuddspensjonsordningene mange private arbeidstakere har. Med lang tid til pensjonsalder vil økt aksjeandel i forventning gi større forventet pensjon, pga økt risikopremie.

Per i dag er det riktignok ikke spesielt vanlig å endre investeringsvalget. 90% av de som har innskuddspensjon har foreløpig beholdt den ordningen de fikk av sin arbeidsgiver (jf del 4.1.5). Heller ikke unge arbeidstakere øker risikoen i særlig grad, selv om de har lang tid til pensjonsalder (*DN.no - jobb fem minutter*).

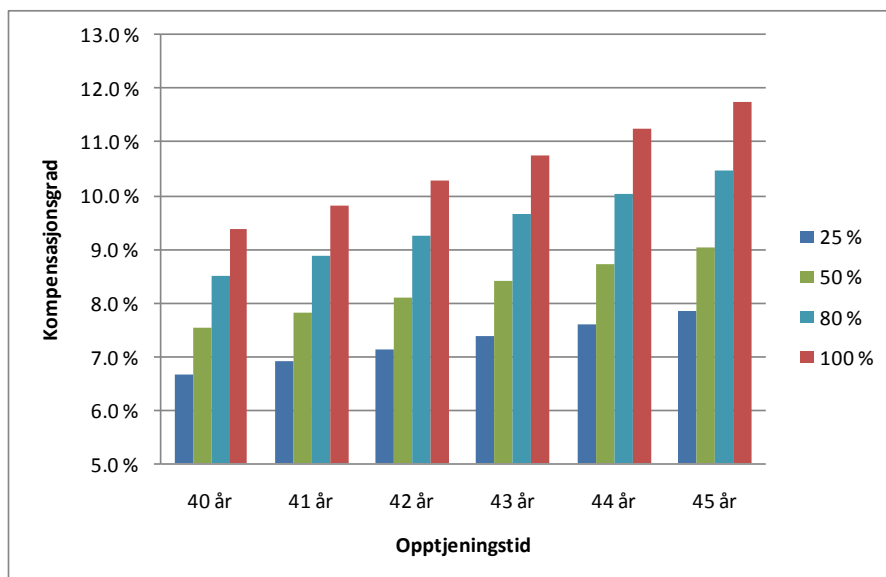
Utredningen vil nå analysere endringer i kompensasjonsgraden, ved å endre risikoprofil i porteføljen. Fire scenarier vil bli brukt her:

1. *25% aksjeandel.* Tilsvarende gjennomsnittet av aksjeandelene i den minst risikable standardporteføljen til Vital og Storebrand. Obligasjonsandelen er 47.5% og 27.5% i pengemarked.
2. *50% aksjeandel.* Samme allokering som utredningens utgangspunkt (40% obligasjoner/10% pengemarked).
3. *80% aksjeandel.* Dette samsvarer med aksjeandelen til både Vital og Storebrands mest risikable standardportefølje. Obligasjonsandelen og pengemarkedsandelen er begge 10%.
4. *100% aksjeandel.* Kundene har mulighet til å plassere hele kapitalen i aksjemarkedet.

For enkelthets skyld antas det at porteføljevalget gjøres ved starten av yrkesaktiv karriere, og holdes slik frem til nedvektingen starter de siste årene før pensjonsalder. Nedvektingen reduserer følgelig

merverdien av å øke aksjeandel noe. Riktignok er det nettopp i tilfeller med stor aksjeandel en slik nedvekting virkelig har verdi, i form av risikoreduksjon.

I figur 14 er effekten av endret allokering illustrert. Hver stolpe illustrerer de fire ulike allokeringene gjengitt over. Prosentandelene i figurforklaringen angir aksjeandel.



**Figur 14: Kompensasjonsgrad gitt ulike allokering og opptjeningstid. 2% innskudd.**

Som ventet er kompensasjonsgraden stigende med aksjeandel i porteføljen. Vi ser også tydelig at økningen i antall prosentpoeng ved endret allokering er større for lengre opptjeningstid. Det er naturlig, da kompensasjonsgradene i utgangspunktet var høyere med lengre opptjeningstid.

Mer interessant er dog at også den prosentvise endringen (ikke endring i prosentpoeng) er større gitt økt opptjeningstid, noe tabell 37 viser:

	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
25% aksjeandel	-11.3 %	-11.7 %	-12.0 %	-12.4 %	-12.8 %	-13.2 %
50% aksjeandel	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
80% aksjeandel	13.1 %	13.6 %	14.1 %	14.6 %	15.1 %	15.6 %
100% aksjeandel	24.7 %	25.7 %	26.7 %	27.7 %	28.8 %	29.8 %

**Tabell 37: Prosentvis endring i kompensasjonsgrad, gitt endret aksjeandel.**

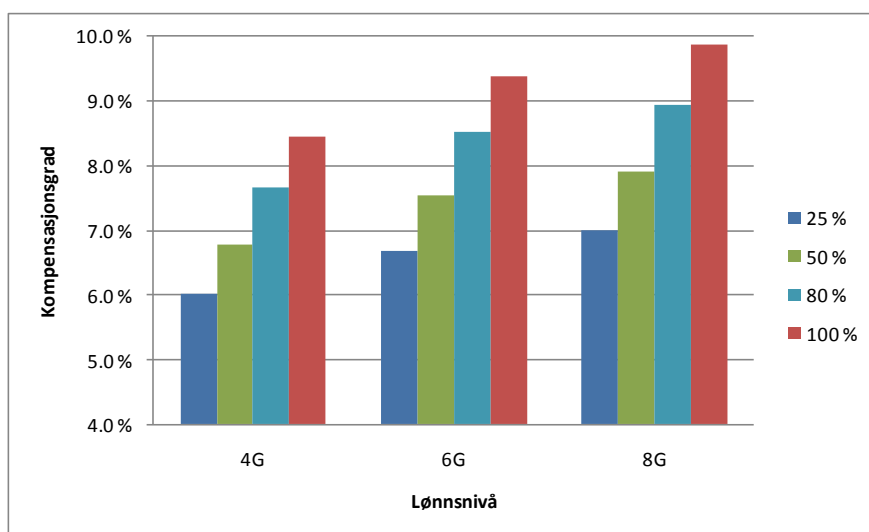
Gitt 40 års opptjening vil kompensasjonsgraden i forventning øke med 13%, ved å gå over til 80% aksjer. Merk at en økning til 100% aksjer gir en forventet økning på hele 25%.

At den prosentvise endringen i kompensasjonsgrad øker med økt opptjeningstid, synliggjør et viktig poeng. Effekten av å endre aksjeandel vil være betydelig mindre, gitt at det gjøres langt ut i

yrkesaktiv karriere. Riktignok vil forskjellen modereres noe ved at det de første arbeidsårene vil være relativt liten kapital på innskuddskontoen. Innsikten er likevel klar, for størst effekt av endret allokering, bør det gjøres tidlig.

### **Kompensasjonsgrad for andre lønnsnivåer**

Har ulikt lønnsnivå noe å si når effekten av aksjeandel vurderes? Vi har tidligere vist at økt lønnsnivå gir økt kompensasjonsgrad, alt annet likt. Men vil kompensasjonsgraden endres mer av å øke aksjeandel gitt høy lønn, sammenlignet med lav lønn? Vi bruker 40 års opptjening, og et lønnsnivå på henholdsvis 4, 6 og 8G som eksempel.



**Figur 15: Kompensasjonsgrad gitt ulik lønn og allokering. 40 års opptjeningstid. 2% innskudd.**

Som ventet er den absolutte økningen i kompensasjonsgrad større (antall prosentpoeng), gitt et høyere lønnsnivå. Riktignok vil det uavhengig av lønn bli en like stor *prosentvis* endring i kompensasjonsgraden ved å endre aksjeandelen, illustrert ved tabell 38:

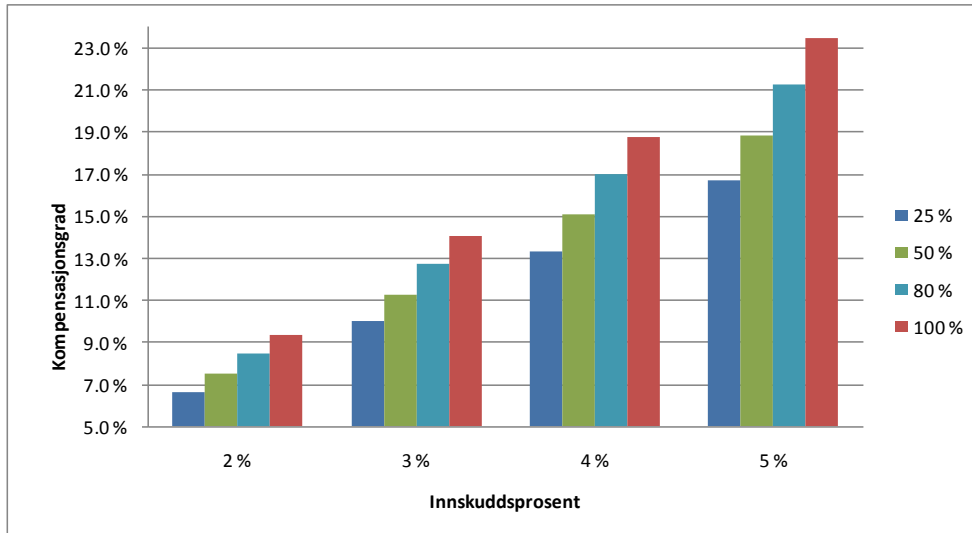
	4G	6G	8G
25% aksjeandel	-11.3 %	-11.3 %	-11.3 %
50% aksjeandel	0.0 %	0.0 %	0.0 %
80% aksjeandel	13.1 %	13.1 %	13.1 %
100% aksjeandel	24.7 %	24.7 %	24.7 %

**Tabell 38: Prosentvis endring i kompensasjonsgrad, gitt ulik lønn og allokering. 40 års opptjeningstid. 2% innskudd.**

Likevel er det nærliggende å tro at det er den absolutte endringen i kompensasjonsgrad (prosentpoeng) arbeidstakere bryr seg mest om.

### Hvordan påvirker ulike innskudd?

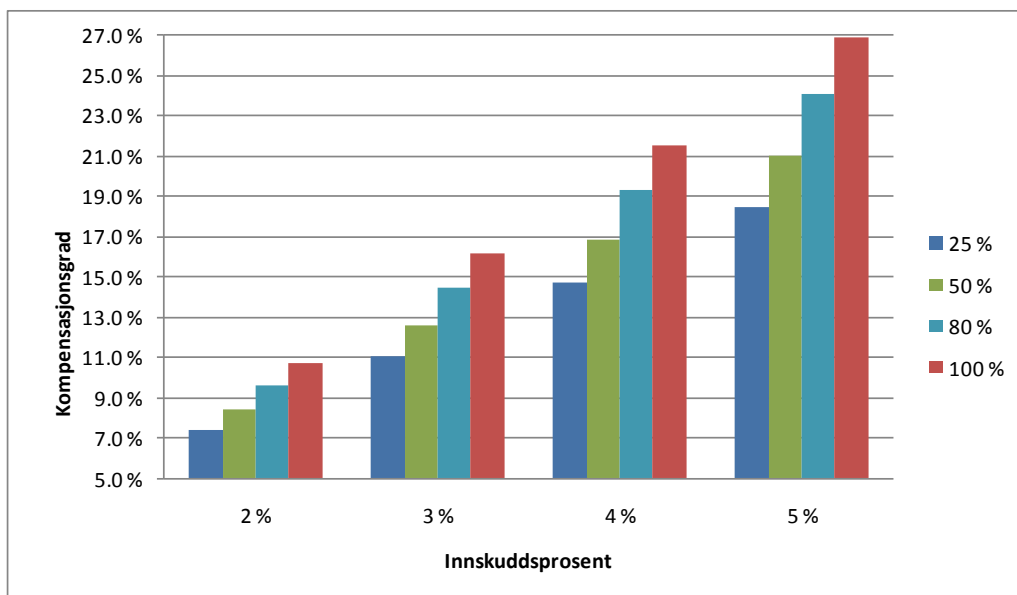
Figur 16 viser effekten på kompensasjonsgraden av å endre allokeringen, gitt ulike innskuddsprosent. Lønnsnivået er her holdt fast på 6G, og opptjeningstiden 40 år.



Figur 16: Kompensasjonsgrad ved ulik innskuddsprosent og allokering. 40 års opptjening.

Innsikten er analog med endring av lønn, i figur 15. Gitt et høyere innskuddsnivå, er den absolutte økningen i kompensasjonsgrad større, enn hva den er for lavere innskudd. Den prosentvise endringen er dog like store som i tabell 38 (endret lønnsnivå), uavhengig av innskuddsstørrelse.

### 43 års opptjening



Figur 17: Kompensasjonsgrad ved ulik innskuddsprosent og allokering. 43 års opptjening.

Riktignok vil den prosentvise økningen være større, gitt økt opptjeningstid. Prosentvis endring i kompensasjonsgrad ved endret aksjeandel, og 43 år opptjening, er lik som kolonnen for 43 år i tabell 37.

Aksjeandel er uten tvil en viktig variabel for den private tjenestepensjonen. Vi har sett at kompensasjonsgraden øker prosentmessig like mye ved endret aksjeandel, uavhengig av innskuddsprosent og lønnsnivå. Videre har vi sett at de prosentvise endringene vil bli enda større, gitt økt opptjeningstid (eventuelt hvis endringen gjøres tidligere i yrkesaktiv karriere).

Likevel er ikke effekten på kompensasjonsgraden ekstremt stor. Flere forhold er med på å redusere effekten av endret aksjeandel i denne modellen.

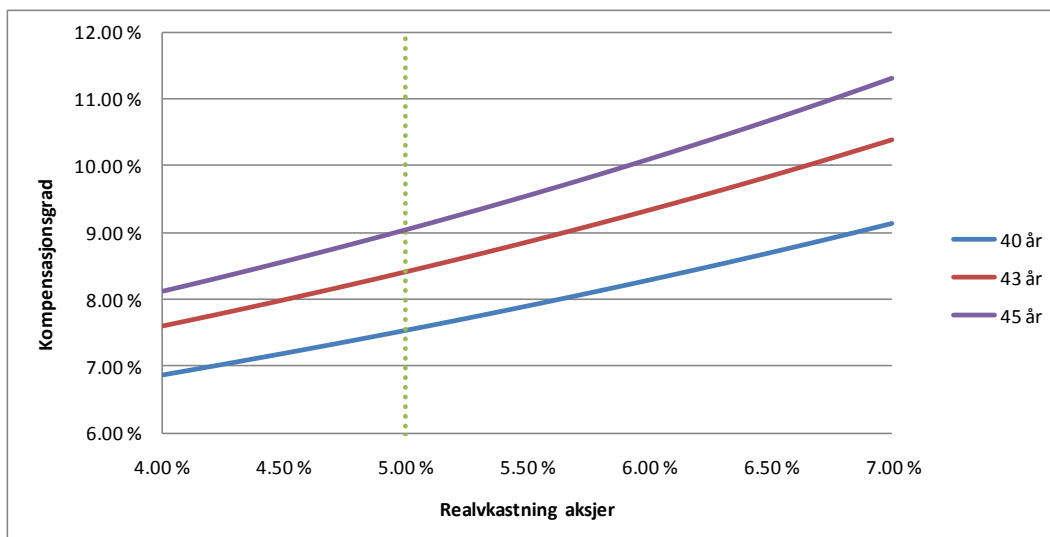
Det at modellen antar en nedvekting av aksjeandel de siste ti årene er med på å redusere effekten av økt aksjeandel. Nedvektingen gjør at porteføljene blir stadig likere de siste ti årene.

Det er også viktig å være klar over at den årlige rebalanseringen av porteføljen også reduserer effekten av den høye avkastningen på aksjer. Uten rebalansering ville aksjene vokst mer enn obligasjoner og pengemarked, og økt sin andel av porteføljens verdi. Utslagene av økt aksjeandel ville således vært større uten rebalansering. Analysen har tidligere vist at effekten dog er relativt moderat.

### **Endret aksjeavkastning**

En annen viktig faktor er at risikopremien for aksjer i denne utredningen er relativt moderat. Det er omstridt hvor stor en normal risikopremie for aksjer i markedet egentlig er. Denne utredningen har som kjent benyttet samme risikopremier som finansdepartementets langsiktige markedssyn. Dette impliserte en risikopremie på 2.3% for aksjer, relativt til obligasjonsporteføljen (2.5% gitt kun statsobligasjoner). Dette estimatet er en halv prosent lavere enn medianverdien amerikanske finansdirektører oppgir, når de i undersøkelser har blitt spurt om deres syn på risikopremien (*St.mld 16 2007-2008, side 82*).

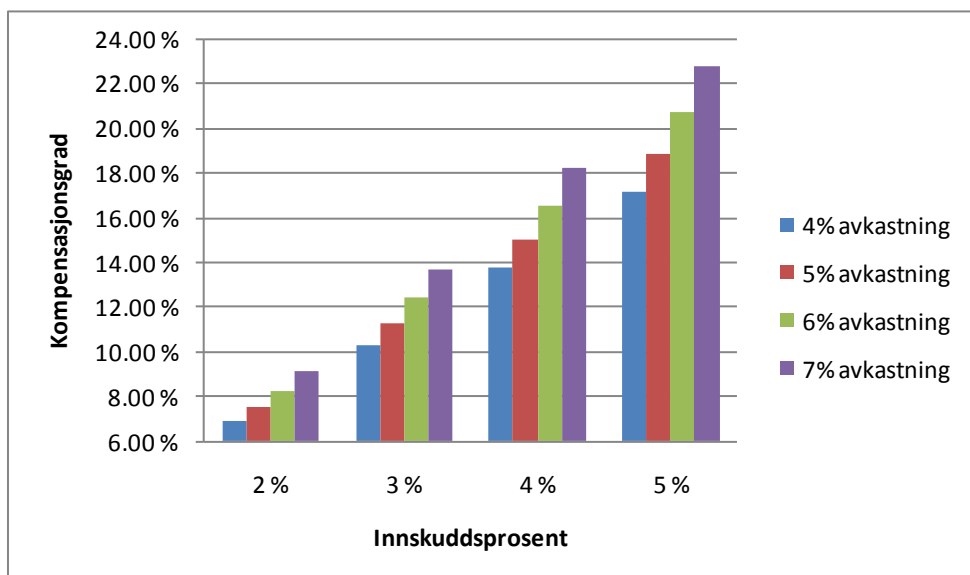
Utredningen vil nå undersøke hvordan kompensasjonsgraden blir påvirket av å endre avkastningen på investert kapital. I prinsippet burde alle aktivklassenes påvirkning blitt vurdert, men utredningen begrenser seg til å endre aksjeavkastningen.



**Figur 18:** Kompensasjonsgrad gitt endret realavkastning aksjer, og opptjeningsstid. 2% innskudd, opprinnelig allokering.

Figur 18 viser at kompensasjonsgraden øker relativt markant med økt aksjeavkastning. Et eller to prosentpoeng høyere avkastning på aksjer, resulterer i en økning i kompensasjonsgraden på henholdsvis 10 og 21%, gitt 40 års opptjeningsstid. Ved høyere opptjeningsstid (43 år) er de prosentvise endringene økt til henholdsvis 21 og 24%.

De prosentvise endringene er like store for høyere innskuddsnivåer, men da vil den absolutte økningen i kompensasjonsgrad være større, noe figur 19 viser:



**Figur 19:** Kompensasjonsgrad gitt endret aksjeavkastning og innskuddsprosent. 40 års opptjeningsstid.

Som før vil de prosentvise endringene være større gitt lengre opptjeningsstid.



### **Hvorfor er det så få som endrer allokering?**

Til tross for en modell som modererer effekten av endret aksjeandel, er det tydelig at økt aksjeandel gir et betydelig bidrag til forventet innskuddspensjon.

Et interessant spørsmål, som ikke kan analyseres grundig innenfor rammen av denne utredningen, er hvorfor endring av risikoprofil allikevel er så lite utbredt. Uten å gå grundig inn på dette, kan flere mulige årsaker nevnes:

- Svært mange av innskuddsordningene er relativt nye (Jf begrenset vekst i ordninger etter innføring av skattefradrag i 2001, og først kraftig vekst ved innføring av OTP i 2006). Pensjonskapitalen er følgelig relativt begrenset, noe som gir manglende insentiv til å endre allokering.
- Mangel på kunnskap om valgfriheten, og/eller manglende interesse for pensjonssparing.
- Mangel på kunnskap om forventet meravkastning og risiko i aksjemarkedet.
- Kundene har sammenfallende risikopreferanser med den standardprofilen de blir tildelt.

Som vi vet tilbyr både Vital og Storebrand kostnadsfritt bytte av risikoprofil for arbeidstaker. Direkte kostnader forbundet med byttet kan altså utelukkes som forklaring.

Kunnskap om valgmuligheter, og konsekvenser av valgene, er nok svært sentralt. Undersøkelser viser tydelig at kunnskapsnivået om pensjon generelt er svært lavt. Blant annet svarer over halvparten av de spurte i en undersøkelse<sup>12</sup> at de ikke kjenner til det nye pensjonssystemet (*DN.no – Det henger ikke på greip*). I en annen undersøkelse<sup>13</sup> opplyser hele 28% at de ikke engang vet hvorvidt de har en ytelses- eller innskuddsordning, eller tjenstepensjon i det hele tatt. 80% kunne ikke svare på hva de ville få i pensjon i prosent av lønn (*NRK.no Få skjønner pensjonssystemet*). Gitt så mangelfull kunnskap, er det ikke annet å forvente enn at de fleste passivt beholder det de er tildelt.

Vital har v. Stefan Kåsbøl uttrykt enighet i at manglende kunnskap og interesse, sammen med begrenset kapital nok er viktige årsaker til at endring av risikoprofil er så lite utbredt. Samme kilde tror kunnskapsnivået kan bli høyere, når pensjonsreformen med tiden blir mer etablert.

---

<sup>12</sup> Undersøkelsen er gjennomført av Respons Analyse, presentert av Sparebank 1.

<sup>13</sup> Undersøkelsen er gjennomført av Storebrand Livsforsikring

### **Beregninger for et annet årskull**

Utredningen har tidligere studert hvordan 1985-kullet folketrygd blir påvirket av levealdersjusteringen.

Hvordan påvirker det å være på et annet årskull innskuddspensjonen? Opptjening av kapital til innskuddspensjon er lik, uavhengig av årskull (Den avhenger jo bare av lønn, innskuddsprosent og avkastning). Totalt opptjent innskuddskapital vil med andre ord være lik for 1963-kullet, og 1985-kullet, gitt at alle andre forutsetninger er like (Målt i 2009-kroner for begge årskullene).

Allikevel er det ikke gitt at den årlige utbetalingen vil bli like stor. I mine analyser blir innskuddspensjon utbetalt basert på forventet antall gjenstående leveår ved pensjonsalder, uttrykt ved delingstallet. En 67 åring på 1985-kullet vil i forventning ha flere gjenstående leveår, enn en fra 1963-kullet (jf forskjellen i delingstallene i vedlegg 2, 18.15, vs 15.83). Dette fører til at den samme kapitalen fordeles på flere leveår, som gir lavere årlig utbetaling i prosent av lønn. Annuitetsfaktor basert på 2% realavkastning utgjør 15,10<sup>14</sup>. Tilsvarende faktor for 1963 kullet var 13.45.

Standardeksempelet med 2 % innskudd av en lønn på 6G, og 40 års opptjening ga for 63-kullet en kompensasjonsgrad på 7.5%. Kompensasjonsgraden for 1985-kullet utgjør 6.7%.<sup>15</sup> Dette utgjør 87% av utbetalingen for 1963-kullet.

Merk at kompensasjonsgraden ville vært lik for begge årskullene, gitt at en utbetalingstid på for eksempel 10 år ville blitt valgt. Det er ikke et krav om at innskuddspensjonen skal utbetales som en livsvarig betalingsstrøm.

### **6.4 Analyse av pensjonsgapet**

Foreløpig har utredningen analysert folketrygd, AFP og tjenestepensjon hver for seg. Denne delen av utredningen vil fokusere på samlet kompensasjonsgrad – summen av folketrygd, tjenestepensjon og eventuell AFP, i prosent av lønn.

#### **Valg av sammenligningsgrunnlag for kompensasjonsgraden**

Denne utredningen benytter seg av en kompensasjonsgrad på 66% som referanse. Årsaken til at 66 % blir valgt er todelt. Først og fremst er 66% et vanlig pensjonsnivå for offentlig ansatte med full opptjeningstid (66% bruttogaranti i Statens pensjonskasse og KLP). Riktignok er det viktig å huske på

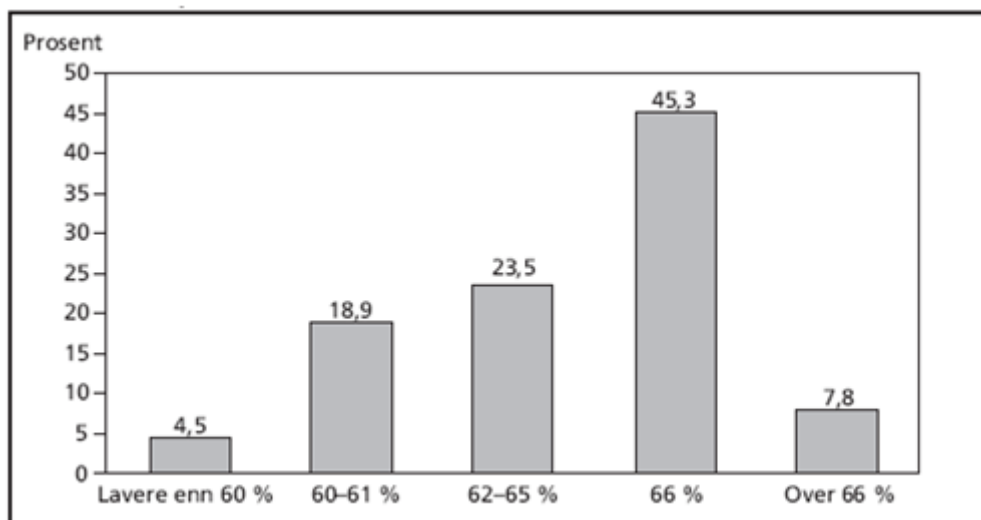
---

<sup>14</sup>  $15.10 = \frac{1 - (1/1.02)^{18,15}}{0.02}$

<sup>15</sup>  $6.71\% = 7.53\% * 13.45 / 15.10$

at samordning av pensjonen innebærer at den faktiske kompensasjonsgraden i offentlig sektor blir enda høyere enn det bruttogarantien legger opp til (se del 2.2.1.1).

For det andre viser det seg at også de som har *private* ytelsespensjoner ofte legger opp til et pensjonsnivå på 66%:



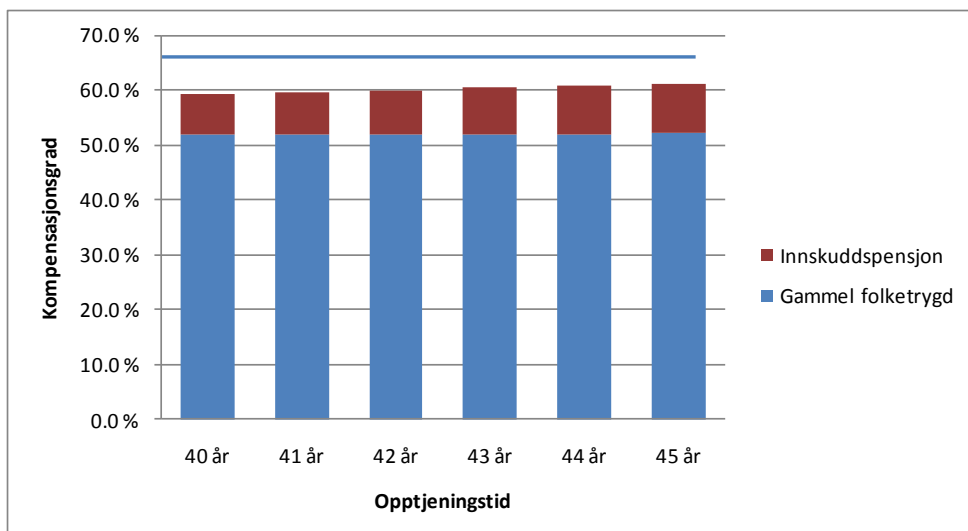
**Figur 20:** Planlagt ytelsesnivå i private ytelsespensjoner, arbeidstakere (Hyggen og Veland, 2008. S 33).

Over halvparten av arbeidstakerne i figur 20 har ordninger som innebærer minst 66% kompensasjonsgrad. Riktignok ser vi at et nivå ned mot 60 % også er relativt vanlig. Hele 95.5% av respondentene har ordninger som innebærer et pensjonsnivå på 60% eller høyere.

I den kommende analysen kommer et kompensasjonsnivå på 66 % å være illustrert med en horisontal, blå linje på figurene. Avstanden mellom 66%-nivået, og samlet beregnet kompensasjon fra folketrygd, tjenestepensjon og en eventuell avtalefestet pensjon vil bli kalt *pensjonsgap*. Merk hvordan pensjonsgapet defineres her: et positivt pensjonsgap innebærer at samlet beregnet kompensasjon ligger *lavere* enn 66%. Pensjonsgap oppgitt med positivt fortegn innebærer kompensasjonsgrad som overstiger 66%.

### **Illustrasjoner av total kompensasjonsgrad**

Vi begynner med å illustrere standardeksempelet, med 6G i lønn, 2% innskudd, 50% aksjeandel, og uttak fra 67 år. Som illustrasjon brukes også den gamle folketrygden, for å se hvordan overgang til nye opptjeningsregler påvirker pensjonsgapet.



Figur 21: Gammel folketrygd, kombinert med innskuddspensjon

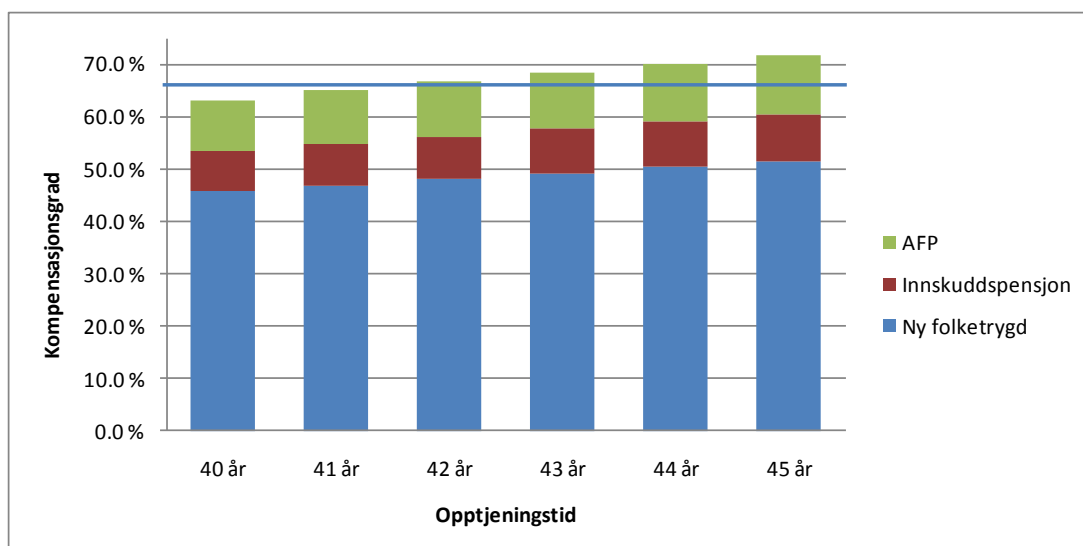
	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
Pensjonsgap uten AFP	6.7 %	6.3 %	6.0 %	5.6 %	5.2 %	4.9 %

Tabell 39: Pensjonsgap uten AFP, gammel folketrygd + innskuddspensjon. 2% innskudd, 6G lønn.

Den gamle folketrygden sammen med innskuddspensjon gir et pensjonsgap på 6.7 % i standardeksempelet. Det betyr at kompensasjonsgraden ligger 6.7 prosent lavere enn 66%. Pensjonsgapet reduseres noe med høyere opptjeningstid. Merk at dette i all hovedsak skyldes økt innskuddspensjon. Den gamle folketrygden øker svært lite.

### Nye opptjeningsregler

Heretter vil alle eksempler basere seg på den nye folketrygden (det er jo den 63-kullet i praksis får sin pensjon beregnet ut i fra). Eksemplene inkluderer også AFP. Siden langt fra alle har mulighet til å ta ut AFP, vil pensjonsgapet bli illustrert både med og uten AFP.



**Figur 22:** Akkumulert kompensasjonsgrad med ny folketrygd, innskuddspensjon og AFP. 2% innskudd.

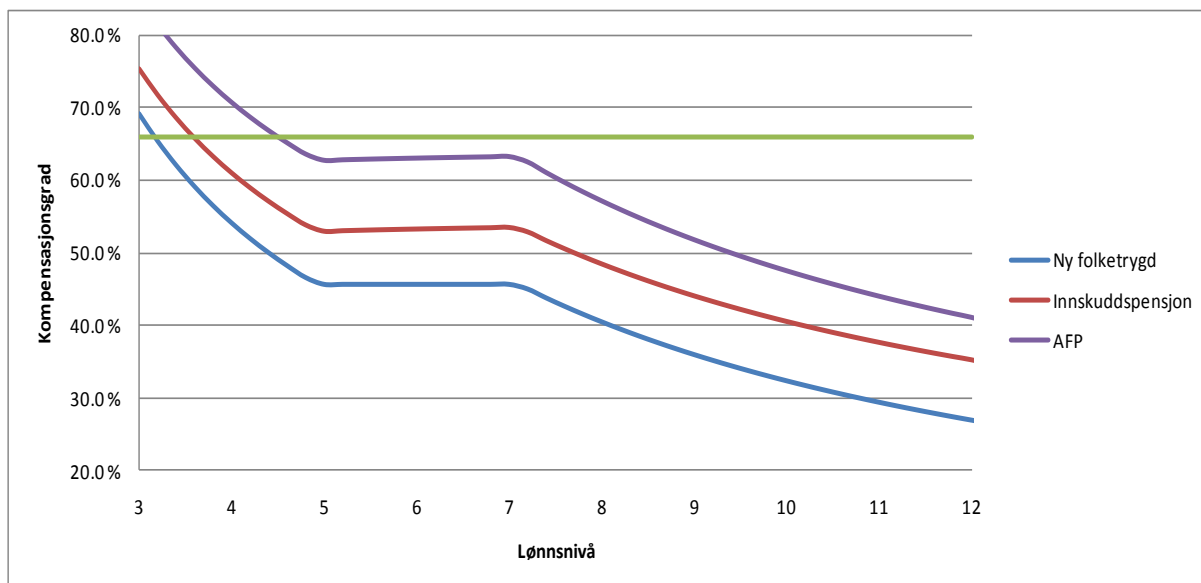
	40 år	41 år	42 år	43 år	44 år	45 år
Pensjonsgap uten AFP	12.7 %	11.3 %	9.9 %	8.4 %	7.0 %	5.5 %
Pensjonsgap med AFP	2.8 %	1.1 %	-0.6 %	-2.3 %	-4.1 %	-5.8 %

**Tabell 40:** Pensjonsgap med og uten AFP. Ny folketrygd + innskuddspensjon, 2% / 6G.

I dette eksempelet er fortsatt lønnsnivået 6G, uttaksalderen 67 år, og innskuddsstørrelsen 2%. Som vi ser er pensjonsgapet betydelig større for den gamle folketrygden enn den nye. Uten AFP gir 40 års opptjening gir et pensjonsgap på 12.7%, mot 6.7% med gamle opptjeningsregler. Gitt lengre opptjeningstid ser vi at forskjellen minker. Merk likevel at pensjonsgapet med ny folketrygd og innskuddspensjon fortsatt er 5.5% med 45 års opptjening, uten AFP.

AFP reduserer pensjonsgapet med 9.9%, og noe mer gitt lengre opptjeningstid (se tabell 30). Dette reduserer pensjonsgapet til 2.8% i standardeksempelet. Ved 42 års opptjeningstid er pensjonsgapet eliminert.

## Hvordan påvirker ulik lønn?



**Figur 23:** *Akkumulert kompensasjonsgrad, gitt ulike lønnsnivåer. 2% innskudd.*

Figur 23 viser kombinasjonen av tre pensjonselementer, som utvikler seg forskjellig ved endret lønn:

- Folketrygden som faller med lønn opp til full avkorting, er stabil opp til 7.1G, før den faller igjen (figur 10)
- Innskuddspensjon som stiger (konkav) med lønn helt opp til 12G (figur 13)
- AFP som er konstant med lønn opp til 7.1G, og så fallende (figur 11).

Følgelig fører innskuddspensjonen til en marginal bedring av pensjonsgapet, i intervallet der de to andre linjene er flate. Reduksjonen er likevel ikke stor, da innskuddspensjonen gitt 2% innskudd og 40 års opptjeningstid er relativt liten (7-8% av lønn).

Kompensasjonsgraden gitt uttak av AFP er også lagt inn. Fram til 7.1G gir denne et påslag på rundt 10%. Påslaget er lavere for lønnsnivå utover 7.1G.

Pensjonsgapet gitt ulike lønnsnivå er oppsummert i tabell 41:

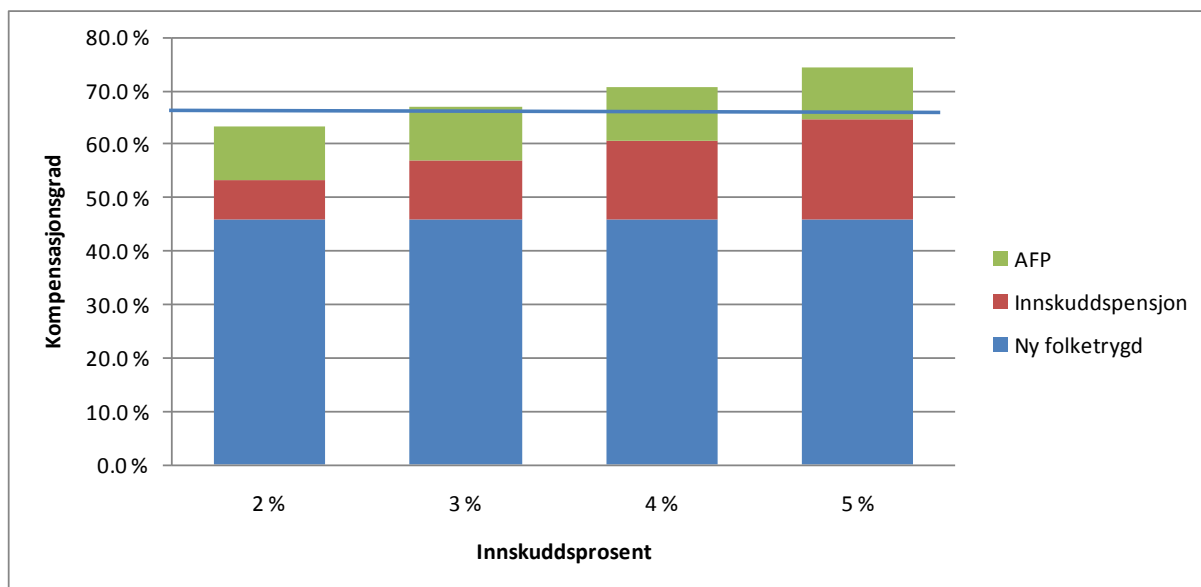
Lønn (G)	4	5	6	7	8	9	10
Pensjonsgap uten AFP	5.0%	13.0%	12.7%	12.5%	17.5%	21.9%	25.4%
Pensjonsgap med AFP	-4.9%	3.1%	2.8%	2.6%	8.7%	14.1%	18.4%

**Tabell 41:** *Pensjonsgap gitt ulikt lønnsnivå. Ny folketrygd + innskuddspensjon (2%).*

Vi ser at lav lønn (4G) gir negativt pensjonsgap, hovedsakelig på grunn av noe garantipensjon. I intervallet 5 til 7 G er pensjonsgapet relativt stabilt.

For lønn overstigende 7.1G øker pensjonsgapet kraftig. Årsaken er klar, lønn overstigende 7.1G gir ikke opptjening til folketrygd og/eller AFP.

### Ulikt innskuddsnivå



**Figur 24:** Akkumulert kompensasjonsgrad. Ulike innskuddsprosent. Lønn = 6G.

Vi har tidligere sett hvordan en prosentvis økning i innskuddene gir en proporsjonal økning i kompensasjonsgraden. Økte innskudd reduserer dermed pensjonsgapet betraktelig. Økning av innskuddene med et prosentpoeng av lønn reduserer pensjonsgapet med 3,8%:

Innskuddsprosent	2%	3%	4%	5%
Pensjonsgap uten AFP	12.7%	9.0%	5.2%	1.4%
Pensjonsgap med AFP	2.8%	-0.9%	-4.7%	-8.5%

**Tabell 42:** Pensjonsgap gitt ulike innskuddsprosent. Lønn = 6G. 40 års opptjeningstid.

Også i dette eksempelet ser vi at pensjonsgapet ikke blir eliminert med 40 arbeidsår uten AFP, selv med innskudd på 5% i innskuddspensjonen. Med AFP er pensjonen over 66% allerede ved 3% innskudd i innskuddsordningen.

### Endret aksjeandel

Effekten av endret aksjeandel har vi analysert tidligere. I tabell 43 er pensjonsgapet gitt ulike forutsetninger lagt inn:

<b>Uten AFP</b>		<b>Opptjeningstid</b>				
<b>Aksjeandel</b>	<b>40 år</b>	<b>41 år</b>	<b>42 år</b>	<b>43 år</b>	<b>44 år</b>	<b>45 år</b>
<b>25 %</b>	13.6 %	12.2 %	10.8 %	9.5 %	8.1 %	6.7 %
<b>50 %</b>	12.7 %	11.3 %	9.9 %	8.4 %	7.0 %	5.5 %
<b>80 %</b>	11.7 %	10.2 %	8.7 %	7.2 %	5.6 %	4.1 %
<b>100 %</b>	10.9 %	9.3 %	7.7 %	6.1 %	4.5 %	2.8 %
<b>Med AFP</b>		<b>Opptjeningstid</b>				
<b>Aksjeandel</b>	<b>40 år</b>	<b>41 år</b>	<b>42 år</b>	<b>43 år</b>	<b>44 år</b>	<b>45 år</b>
<b>25 %</b>	3.7 %	2.0 %	0.4 %	-1.3 %	-3.0 %	-4.6 %
<b>50 %</b>	2.8 %	1.1 %	-0.6 %	-2.3 %	-4.1 %	-5.8 %
<b>80 %</b>	1.8 %	0.1 %	-1.7 %	-3.6 %	-5.4 %	-7.2 %
<b>100 %</b>	1.0 %	-0.9 %	-2.8 %	-4.7 %	-6.6 %	-8.5 %

**Tabell 43:** Pensjonsgap gitt ulik opptjeningstid og aksjeandel. Med og uten AFP. 2% innskudd.

Vi ser tydelig at økt aksjeandel reduserer pensjonsgapet, men likevel ikke nok til å eliminere det helt, uten uttak av AFP. Pensjonsgapet blir allikevel fort redusert til under 10%, gitt noe lengre opptjeningstid, og høy aksjeandel. Den samme grunnleggende innsikten går igjen: gitt 2% innskudd, er det svært vanskelig å nå et pensjonsnivå på 66% uten AFP.

Uttak av AFP eliminerer dog pensjonsgapet raskt, noe nederste halvdel av tabell 43 viser.

### **Endret aksjeandel og innskudd**

Størrelsen på innskudd har vist seg å være viktig for kompensasjonsgraden. I tabell 44 inkluderes ulik størrelse på innskudd, i kombinasjon med endret aksjeandel. Det er klart at kombinasjoner av høye innskudd, og høy aksjeandel muliggjør meget gode kompensasjonsgrader:

<b>Uten AFP</b>		<b>Innskudd</b>			
<b>Aksjeandel</b>	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>	
25 %	13.6 %	10.2 %	6.9 %	3.6 %	
50 %	12.7 %	9.0 %	5.2 %	1.4 %	
80 %	11.7 %	7.5 %	3.2 %	-1.0 %	
100 %	10.9 %	6.2 %	1.5 %	-3.2 %	
<b>Med AFP</b>		<b>Innskudd</b>			
<b>Aksjeandel</b>	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>	
<b>25 %</b>	3.7 %	0.3 %	-3.0 %	-6.3 %	
<b>50 %</b>	2.8 %	-0.9 %	-4.7 %	-8.5 %	
<b>80 %</b>	1.8 %	-2.4 %	-6.7 %	-10.9 %	
<b>100 %</b>	1.0 %	-3.7 %	-8.4 %	-13.1 %	

**Tabell 44:** Pensjonsgap gitt ulik innskuddsstørrelse og aksjeandel. 40 års opptjening.



Øverste del av tabellen viser pensjonsgapet gitt at pensjonisten ikke har mulighet til å ta ut AFP. Større innskudd hjelper betraktelig på pensjonsgapet, men først med 5 % innskudd, og høye aksjeandeler vil pensjonsgapet være negativt (kompensasjonsgrad over 66%).

Med AFP ser vi at mange kombinasjoner av innskudd og aksjeandel gir en kompensasjonsgrad som overstiger 66% (negativt pensjonsgap). Ved 3% innskudd gir 50% aksjeandel negativt pensjonsgap. Høyere innskudd enn 3% gir negativt pensjonsgap i forventning, uavhengig av aksjeandel.

Lengre opptjening reduserer pensjonsgapet ytterligere. Selv uten AFP blir det med høye innskudd negativt, gitt 43 års opptjeningstid, og uttak fra 67 år:

<b>Uten AFP</b> <b>Aksjeandel</b>	<b>Innskudd</b>			
	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>
25 %	9.5 %	5.8 %	2.1 %	-1.6 %
50 %	8.4 %	4.2 %	0.0 %	-4.2 %
80 %	7.2 %	2.4 %	-2.5 %	-7.3 %
100 %	6.1 %	0.7 %	-4.7 %	-10.0 %
<b>Med AFP</b>				
<b>Aksjeandel</b>	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>
<b>25 %</b>	-1.3 %	-5.0 %	-8.7 %	-12.3 %
<b>50 %</b>	-2.3 %	-6.5 %	-10.7 %	-15.0 %
<b>80 %</b>	-3.6 %	-8.4 %	-13.2 %	-18.0 %
<b>100 %</b>	-4.7 %	-10.0 %	-15.4 %	-20.8 %

**Tabell 45:** Pensjonsgap gitt ulik innskuddsstørrelse og aksjeandel. 43 års opptjening.

De som har mulighet til å ta ut AFP vil her kunne forvente et pensjonsnivå på minst 66%, selv med minimumsinnskudd og lav aksjeandel. Mer sjenerøs innskuddspensjon vil gi svært gode kompensasjonsgrader.

### **Endret avkastning**

Vi har også sett hvordan endret realavkastning på aksjer påvirker størrelsen av innskuddspensjonen.. Endret aksjeavkastning gir følgende pensjonsgap, gitt 40 års opptjeningstid:

<b>Uten AFP</b> <b>Aksjeavkastning</b>	<b>Innskudd</b>			
	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>
<b>4 %</b>	13.4 %	10.0 %	6.5 %	3.1 %
<b>5 %</b>	12.7 %	9.0 %	5.2 %	1.4 %
<b>6 %</b>	12.0 %	7.8 %	3.7 %	-0.4 %
<b>7 %</b>	11.1 %	6.6 %	2.0 %	-2.6 %
<b>Med AFP</b>				
<b>Askejeavkastning</b>	<b>Innskudd</b>			
	<b>2 %</b>	<b>3 %</b>	<b>4 %</b>	<b>5 %</b>
<b>4 %</b>	3.5 %	0.1 %	-3.4 %	-6.8 %
<b>5 %</b>	2.8 %	-0.9 %	-4.7 %	-8.5 %
<b>6 %</b>	2.1 %	-2.1 %	-6.2 %	-10.3 %
<b>7 %</b>	1.2 %	-3.3 %	-7.9 %	-12.5 %

**Tabell 46:** *Pensjonsgap gitt ulik innskuddsprosent og realavkastning aksjer. 40 års opptjeningsstid. 6G lønn.*

Økt aksjeavkastning reduserer pensjonsgapet, men med 40 års opptjening er ikke 66% kompensasjonsgrad oppnåelig før med 5% innskudd. Et AFP påslag på 9.9% gjør det naturlig nok betydelig lettere å oppnå 66%-nivået.

Det må presiseres grundig at hele 7 % geometrisk realavkastning på aksjer i gjennomsnitt er svært høyt, og lite sannsynlig over en så lang tidsperiode.

På samme måte som tidligere vil også her økt opptjeningsstid redusere pensjonsgapet ytterligere.

### **Beregninger for et annet årskull**

Utredningen har vist hvordan både folketrygd og AFP gir lavere kompensasjonsgrad for et yngre årskull (1985-kullet), pga levealderjusteringen. I tillegg er innskuddspensjonen lavere, gitt at også den skal utbetales som en livsvarig ytelse.

	<b>63-kull</b>	<b>85-kull</b>
<i>Kompensasjonsgrader:</i>		
Folketrygd	45.7 %	39.9 %
Innskuddspensjon	7.5 %	6.7 %
AFP	9.9 %	8.6 %
Pensjonsgap uten AFP	12.7 %	19.4 %
Pensjonsgap med AFP	2.8 %	10.8 %

**Tabell 47:** *Kompensasjonsgrader og pensjonsgap for to ulike årskull. 6G i lønn, 2% innskudd, 40 års opptjeningsstid. 50% aksjeandel.*

Som vi ser fører dette i sum til at pensjonsgapet er *vesentlig* større for et eldre årskull.

Det er også viktig å være klar over at delings- og forholdstall i denne utredningen bare er estimater, basert på informasjon tilgjengelig i dag. Tallene blir ikke endelig fastsatt før årskullet fyller 61 år. Gitt at forventet levealder blir høyere enn det dagens anslag tilsier, vil altså samme pensjonsopptjening (gitt at vedkommende ikke også jobber lengre) bli fordelt på flere år. Utredningens sammenligning av 63- og 85-kullet illustrerer at effekten av ulik levealder i betydelig grad påvirker pensjonsgapet.

## **6.5 Mer om risiko for pensjonsnivå**

Det er mye usikkerhet knyttet til det å beregne forventet pensjonsnivå. Til nå har vi sett på resultatene fra en egenutviklet beregningsmodell, og fokusert på en del risikofaktorer i denne som påvirker arbeidstakers pensjon direkte.

En overordnet risiko for fremtidig pensjonsnivå skyldes muligheten for endring av regelverk i fremtiden. Med andre ord er det ikke sikkert at alle arbeidsår gir pensjonsopptjening med dagens regelverk, slik min regnemodell må forutsette. Pensjonsreformen i seg selv er et godt eksempel på dette. For de som ble omfattet av denne førte det til store endringer i hvordan deres pensjon beregnes, endringer som for 10-15 år siden hadde vært svært vanskelig å forutsi.

Et annet eksempel på en viktig endring var da tilleggspensjonsprosenten for pensjon opptjent etter 1.1.1992 ble endret fra 45 til 42%.

Det er selvsagt ikke mulig å utelukke at slike endringer vil komme i løpet av perioden denne utredningen modellerer for.

Pensjonssystemet har også mer generelle risikofaktorer som også er verdt å kommentere.

Utredningen vil nå diskutere fire risikofaktorer (*Hyggen 2010, s 8*):

*Pensjonsnivårisiko* dreier seg om usikkerhet for hvordan opptjent pensjon reguleres, mens man fortsatt er i arbeid. Blir det gjennomført regulering som sikrer at opptjent pensjon følger pris- eller lønnsutvikling?

*Pensjonsreguleringsrisiko* inneholder samme type risiko som pensjonsnivårisiko. Forskjellen på de to risikofaktorene ligger i at mens pensjonsnivårisiko dreier seg om regulering av opptjent pensjon under yrkesaktiv karriere, dreier pensjonsreguleringsrisiko seg om hvordan pensjon under utbetaling reguleres. Blir pensjon under utbetaling regulert årlig for å følge lønns- eller prisutvikling i samfunnet?

*Tidligpensjoneringsrisiko* dreier seg om hva som skjer hvis noen ønsker, eller må, gå ut av arbeid tidligere enn forutsatt. Er det mulighet for tidlig uttak av pensjon, og hvem tar eventuelt kostnaden av det?

*Levealdersrisiko* oppstår når det er usikkert omkring utvikling i levealder. Er pensjonen beregnet å gi livsvarige uttak, eller er det fastsatt et bestemt antall år? Avhenger størrelsen av levealderen?

### **Folketrygd**

Hvordan påvirkes arbeidstakers risiko som følge av overgang til folketrygdens nye regelverk?

*Pensjonsnivårisikoen* bæres av staten, siden opptjent pensjon skal oppreguleres med veksten i grunnbeløpet så lenge vedkommende fortsatt er i arbeid (*Hyggen 2010, s 11*). Riktignok er det viktig å være klar over at det på lang sikt uansett vil være en risiko for arbeidstaker hvordan denne reguleringen blir gjennomført. Arbeidstaker har ingen garanti for at en mindre sjenerøs regulering kan komme i fremtiden, for eksempel gjennom endringer i beregningsmetode for folketrygdens grunnbeløp.

Når det gjelder *pensjonsreguleringsrisiko* innebærer overgang til ny folketrygd en overføring av risiko til arbeidstaker. Folketrygdens nye regler innebærer at pensjon under utbetaling blir regulert med veksten i grunnbeløpet, men fratrukket 0,75%. Arbeidstaker må altså dekke deler av denne risikoen selv (*Hyggen 2010, s 11*).

Gammel folketrygd lar deg i utgangspunktet ikke gå av før 67 år, med mindre AFP-avtaler eksisterer. I den nye folketrygden er pensjonsalder mer fleksibel (62-75 år). Riktignok er det fortsatt arbeidstaker selv som bærer denne *tidligpensjoneringsrisikoen*, ved at tidligere pensjonering innebærer lavere pensjonsopptjening, og en fordeling på flere leveår. (*Hyggen 2010, s 10*). Riktignok vil fleksibiliteten likevel fremstå som en fordel for arbeidstaker.

Når det gjelder *levealdersrisiko*, representerer den nye folketrygden en viktig overføring av risiko. Den gamle folketrygden gir livsvarige utbetalinger, hvor størrelsen er uavhengig av levealder. Dette blir som kjent erstattet med levealdersjusteringen i den nye folketrygden. Økt levealder for et årskull er dermed ikke statens risiko lenger, det fører til at pensjonsopptjeningen i forventning heller blir fordelt ut i flere, men mindre beløp. Levealdersrisikoen blir overflyttet til arbeidstaker i den nye folketrygden (*Hyggen 2010, s 10*).

### **Avtalefestet pensjon**

Hva med risikoen for arbeidstaker i forbindelse med AFP? Langt fra alle jobber i en bedrift som har avtale om AFP. AFP-dekningen i privat sektor er tidligere vist til å være rundt 40%, målt i antall

arbeidstakere. Selv om noen har AFP-dekning per i dag, er det heller ikke sikkert at man har mulighet til å være i den bedriften (eller en annen med AFP-avtale) helt fram til pensjonsalder. En viktig risikofaktor er således hvorvidt en arbeidstaker har tilgang til AFP i det hele tatt.

Alle de fire risikotypene er analoge med folketrygdens risiko. I løpet av yrkesaktiv karriere reguleres opptjent AFP med veksten i grunnbeløpet. Under utbetaling blir underreguleringen på 0.75% innført. Økt levealder fører til lavere årlige utbetalinger. Ordningen er fleksibel i forhold til ønsket uttak av pensjon. Merk at uttak av AFP før fylte 67 år gir årlige utbetalinger 19 200 kroner høyere fram til fylte 67 år. Riktignok dekkes denne ekstra utbetalingen av pensjonisten selv, siden pensjonskapitalen tappes raskere.

### **Innskuddspensjon**

Innskuddspensjonen skiller seg kraftig fra folketrygden og AFP, ved at innskuddspensjonen er en ren spareordning.

*Pensjonsnivårisikoen* bæres i stor grad av arbeidstaker selv. Det er ingen garanti for at oppspart kapital reguleres med lønnsvekst, som i Folketrygden. Avkastning på investert kapital avgjør om midlene vokser i takt med pris eller lønnsveksten i samfunnet mens man fortsatt er i arbeid.

Det samme gjelder *pensjonsreguleringsrisikoen* – også her er det avkastning på midlene som avgjør om pensjonen kan vokse i takt med lønnsveksten. Dette innebærer at pensjonisten selv blir utsatt for risiko knyttet til for eksempel reallønnsvekst.

*Tidligpensjoneringsrisiko* bærer arbeidstakeren selv. Foreløpig er uttak tidligere enn 67 år ikke mulig. Merk dog at fleksibelt uttak trolig vil bli innført som følge av kommende lovendringer (se kapittel 8). Gitt ønske om tidlig uttak dekker pensjonisten kostnaden selv, i form av lavere årlige utbetalinger, men med samme nåverdi.

*Levealdersrisiko* er overlatt til arbeidstakeren/pensjonisten. Innskuddspensjon gir ikke noe krav på livsvarige utbetalinger. Pensjonisten bestemmer selv utbetalingsperiode, normalt over minimum ti år. Risikoen for lavere årligere utbetalinger, som følge av økt forventet levealder, bæres av arbeidstaker selv. Merk at denne risikoen kan overføres til et livsforsikringsselskap. Oppspart innskuddspensjonskapital kan brukes til å kjøpe en forsikring som gir livsvarige utbetalinger av pensjon, mot betaling av en forsikringspremie.

## **6.6 Konklusjoner fra analysen**

Hva er den viktigste innsikten fra analysen i dette kapittelet?

Hovedinnsikten er klar – gitt 40 års opptjening, er ikke en kompensasjonsgrad på 66 % realistisk for en arbeidstaker i privat sektor, gitt at han/hun kun mottar minsteinnskudd på 2%, og ikke har mulighet til å ta ut AFP. Heller ikke økt opptjeningstid eliminerer pensjonsgapet, gitt minimumsinnskudd. Minsteinnskudd har vist seg å være meget utbredt i praksis (over 60% av arbeidstakerne har dette).

Riktignok tyder analysen på at det er rimelig å forvente en betydelig skjevhet i pensjonsnivå i privat sektor. Flere forhold er med på å trekke i retning av denne konklusjonen.

Utredningen har tidligere vist hvordan ansatte i store bedrifter, og ansatte i yrker med høye krav til utdanning i liten grad ble omfattet av krav om obligatorisk tjenstepensjon. Disse trengte ikke å innføre tjenstepensjon etter krav i lov om obligatorisk tjenstepensjon. Dette innebar at de fra før hadde en tjenstepensjonsordning som var minst like god som minstekravene.

Utredningens analyse har også vist hvordan høy lønn henger sammen med høye innskudd i innskuddspensjonsordninger. Høy lønn gir fra før høyere kompensasjonsgrad, siden det av en større andel av lønnen blir betalt innskudd til spareordningen. Når det i tillegg er slik at de med høyere lønnsnivå i gjennomsnitt får høyere innskuddssatser, fører dette i sum til betydelige forskjeller i pensjonsnivået. Endrede innskuddssatser er svært viktig for økt kompensasjonsgrad.

En annen faktor som er med på å forsterke inntrykket av en skjevhet i forventet pensjonsnivå er utbredelsen av AFP. Det er langt fra alle som har muligheten til å ta ut AFP i privat sektor. En undersøkelse tyder på at i overkant av 40% av arbeidstakerne i privat sektor har denne muligheten.

AFP har vist seg å være mest tilgjengelig i store bedrifter, som vi fra før vet i større grad har ytelsesordninger, eller betaler mer sjenerøse innskudd i innskuddsordninger. Dette innebærer at de som fra før har en fordelaktig pensjonsavtale, også har større sannsynlighet for å ha mulighet til å ta ut AFP. AFP vil for en ansatt på 1963-kullet utgjøre et tillegg i kompensasjonsgraden på bortimot 10%, gitt 40 års yrkesaktiv karriere, og uttak fra 67 år.

Riktignok kan det argumenteres for forhold som er med på å redusere denne skjevheten. Yrker med høye krav til utdanning innebærer typisk senere inngang i arbeidslivet enn det vedkommende ellers ville ha gjort, noe som reduserer lengden på yrkesaktiv karriere. Dette vil gi lavere pensjonsopptjening, og dermed moderere kompensasjonsgraden noe. Med andre ord gis det i

forventning bedre pensjonsbetingelser i pensjonsordningen, men ordningen blir benyttet i færre år. Mot dette kan det hevdes at høy utdanning også gjør deg attraktiv på arbeidsmarkedet, noe som gjør det mer sannsynlig å holde seg i arbeid lenge, uten å bli arbeidsledig etc.

I tillegg er det viktig å huske på at de som har *relativt lav lønn* (under grensene for full avkorting av garantipensjon) vil få svært høye kompensasjonsgrader fra folketrygden. Riktignok vil de få begrenset innskuddspensjon, men total kompensasjonsgrad kan overstige 66% kraftig. Dette er uansett en naturlig del av en velferdsstat, de med lav inntekt får hjelp av staten til å opprettholde et visst minstenivå av pensjon. Det er nettopp det garantipensjonen er utviklet for å sikre.

Merk også at i tilfeller der lønnen blir så høy at den overstiger 7,1G, blir kompensasjonsgraden markant redusert, da verken ny folketrygd eller AFP gir opptjening på lønn overstigende denne grensen.

I forlengelsen av denne utredningen er det flere aspekter som kunne vært interessant å studere nærmere. Er det for eksempel slik at de med høy utdanning/høy lønn, ikke bare har gunstige pensjonsavtaler i gjennomsnitt, men også er bedre klar over sine egne muligheter i pensjonsreformen? Den nye pensjonsreformen innebærer ikke bare viktigheten av å få en fordelaktig avtale av arbeidsgiver, den innebærer også at egne valg er viktig (som for eksempel med aksjeandel, som vi har sett på). Gitt at disse i større grad er i stand til å ta riktige avgjørelser, vil forskjellene i realisert pensjon kunne bli enda større.

Et annet interessant aspekt ville vært å analysere grundigere årsakene til at bevisstheten til egne investeringsvalg i innskuddspensjonsordningene er så lav som den er.

## 7 Andre kilder til økt kompensasjonsgrad

---

Denne utredningen har vist at pensjonen til en representativ arbeidstaker i privat sektor vil medføre et relativt omfattende pensjonsgap. Riktignok er det viktig å huske på at kompensasjonsgraden her er *før skatt*. Pensjonister betaler lavere trygdeavgift på 3%, mens lønnsinntakere betaler 7.8% (Boye et. al 2008, s 587). I tillegg kan pensjonister gitt visse vilkår bli omfattet av skattebegrensningsregler<sup>16</sup> (Boye et. al 2008, s 358). I sum fører den gunstigere beskatningen av pensjonsinntekt til at kompensasjonsgraden etter skatt (pensjon etter skatt dividert på lønn etter skatt) ville vært noe høyere enn kompensasjonsgraden før skatt.

Ses det på kompensasjonsgrad etter skatt, vil et nivå på 66% av lønnen før skatt lettere kunne oppnås. Riktignok vil de fleste arbeidstakere få lavere beskatning av pensjonsinntekt, relativt til lønnsinntekt. Dermed vil kompensasjonsgraden etter skatt for de med 66% før skatt (private ytelsespensjoner, eller offentlig ansatte med pensjon gjennom SPK/KLP), øke til over 66% etter skatt.

Dermed vil det fortsatt være en forskjell i pensjon etter skatt. Denne gangen er pensjonsgapet her forskjellen mellom det en 66%-pensjon utgjør i kompensasjonsgrad etter skatt, og kompensasjonsgrad etter skatt i oppgavens beregningsmodell).

Riktignok er det viktig å være klar over at det ikke er urimelig at offentlig sektor faktisk har høyere pensjon. Lønnsnivået i offentlig sektor er lavere enn i privat sektor. Pensjon kan ses på som en del av den totale kompensasjonen arbeidstaker får fra arbeid. Høyere pensjon i offentlig sektor relativt til privat sektor, er med på å forsvare lønnsforskjellen.

Likevel, gitt at dette pensjonsgapet ikke er akseptabelt for arbeidstaker, finnes det primært to alternativer for å bedre egen kompensasjonsgrad:

- Arbeide lengre, og dermed fordele en større pensjonskapital på færre år. Effekten av dette har allerede blitt illustrert i del 6.
- Sørge for ytterligere pensjonssparing.

Det andre punktet er mest sentralt her. Undersøkelser tyder på at arbeidstakere erkjenner behovet for økt pensjonssparing, som følge av pensjonsreformen. I en undersøkelse gjennomført av Vital svarer 25 prosent at de tror en ny pensjonsreform vil føre til økt privat pensjonssparing. I snitt *tror* respondentene at de vil spare 1600 kroner mer per måned. Det at ansatte i privat sektor i større grad

---

<sup>16</sup> Skattebegrensningsregelen er en bestemmelse i skattelovens kap 17 som sikrer skattebegrensning ved liten skatteevne.



enn offentlig sektor har planer om å spare, tyder også på en utjevning i pensjonsnivå. Det er de eldste i undersøkelsen som vil spare mest, de under 30 år er mindre opptatt av dette (*DB.no – Flere vil spare mer etter pensjonsreformen*).

Hvilke muligheter finnes, gitt ønske om å spare mer?

### **Individuell pensjonssparing - IPS**

Det mest naturlige vil være individuell pensjonssparing (IPS). Ordningens hovedtrekk er omtalt i kapittel 2.

Innføringen av denne ordningen har ikke vært uten reaksjoner. Blant annet er ordningen omtalt som et nytt "strukturert spareprodukt" av Agnes Bergo (*Dagens Næringsliv, -Dette er bankenes nye strukturerte spareprodukt*).

IPS har noen opplagte fordeler. Innbetalinger gir fradrag i alminnelig inntekt, og dermed lavere skatt. Det gis heller ikke skatt på avkastning, eller formuesskatt av kapitalen som står i ordningen.

Mye av grunnlaget for kritikken mot IPS er at skattefradraget på 28 % egentlig bare er en utsettelse av skatten. Når pengene ved pensjonsalder skal utbetales, vil noen kunne få en betydelig høyere marginalsatt enn dette, gitt at pensjonsnivået ikke er svært lavt, eller at pensjonisten er omfattet av skattebegrensningsregler.<sup>17</sup> Fremtidig marginalsatt er altså en viktig faktor for å ex ante kunne avgjøre hvorvidt IPS vil være mer lønnsomt enn annen sparing. Det å vite fremtidig marginalsatt er svært vanskelig, selv om dagens skatteregler er kjent. En annen risikofaktor er at skatteregler kan endres i fremtiden, mens IPS-midlene vil være låst i ordningen frem til pensjonsalder.

En annen ulempe er at skjermingsfradrag ikke blir utnyttet, noe alternativ fonds-/aksjesparing gjør.

Selskapene som tilbyr IPS er selvsagt klar over begrensningene. Vital opplyser for eksempel om at IPS ikke passer for de som kommer til å betale toppskatt, eller bli omfattet av skattebegrensningsreglene for pensjonister. De peker også på at lønnsomheten øker gitt at formuesskatt betales i utgangspunktet. (*Vital.no Hvem passer IPS for?*)

Riktignok er det ingenting i veien for at IPS kan være lønnsomt, relativt til tradisjonell sparing. Lønnsomheten vil typisk være størst for de som får lav marginalsatt, og betaler formuesskatt. Det er med andre ord ikke gitt at IPS vil være den beste løsningen for å øke forventet pensjon for alle. For mange vil selvstendig sparing være bedre.

---

<sup>17</sup> Skattebegrensningsregelen medfører at beløp overskytende visse grenser beskattes med 55%. (Se Boye et al. 2008, side 358.)

Her vil individuelle vurderinger være sentralt. Kunnskapen til folk om pensjonsordninger har vist seg å være svært begrenset, det samme er trolig tilfelle om skattereglene. Dette peker på en klar utfordring, hvordan folk skal være i stand til å gjøre velbegrunnede valg omkring IPS. Det er ingen tvil om at behovet for god, uavhengig rådgivning omkring pensjonssparing er stort.

### **Egenandel i innskuddspensjonen**

Innskuddspensjonslovens §5-6 åpner for at arbeidstakere kan betale egne innskudd til pensjonsordningen (typisk ved at en del av lønnen brukes til innskudd). Innskuddene kan ikke være større enn arbeidsgivers innskudd, og heller ikke over 4%. En eventuell avtale om innskudd fra arbeidstakerne må omfatte alle arbeidstakere som er medlem av foretakets innskuddspensjon.

Analysen i kapittel 6 har vist at økte innskudd i innskuddspensjonen bedrer kompensasjonsgraden betraktelig. Utredningen har også vist hvordan minimumsinnskudd er spesielt utbredt i små bedrifter (få ansatte). Gitt få ansatte, vil det også typisk være lettere å bli enige om avtaler der alle ansatte betaler en egenandel til innskuddsordningen.

## 8 Forventede endringer i pensjonslovene

---

Pensjonsreformen i Norge er ikke ferdig implementert. Noen endringer skjer fra 2010 og 2011, mens andre endringer foreløpig ikke er vedtatt. Denne utredningen har tatt for seg de endringene som allerede er vedtatt, og relativt klare (For eksempel ny opptjening i Folketrygden, og innføring av ny AFP i privat sektor fra 2011).

Dette kapitlet vil kort ta for seg hvilke endringer i pensjonslovene det er rimelig å forvente seg fremover i tid.

### **8.1 Private tjenestepensjoner**

Banklovkommissjonen har kommet med forslag til endringer av tjenestepensjonslovene. En foreløpig utgave av forslagene er utgitt i NOU 2010:6 Pensjonslovene og folketrygdreformen I.

Hovedpoenget med utredningen er å komme med forslag til hvordan følgende lover skal tilpasses den nye folketrygden:

- Innskuddspensjonsloven
- Lov om obligatorisk tjenestepensjon
- Lov om individuell pensjonssparing
- Foretakspensjonsloven

Den nye folketrygden er fleksibel med hensyn til pensjonsalder, og pensjonsgrad. Hovedutfordringen er å tilpasse tjenestepensjonslovene, slik at de også muliggjør samme type fleksibilitet. Riktignok foreslås det å legges visse begrensinger på endring av uttaket etter uttak av pensjon har startet.

Banklovkommissjonens forslag innebærer at uttak av folketrygd og tjenestepensjon kan gjøres uavhengig av hverandre (*NOU 2010:6, s 9*).

Det anbefales heller ikke å benytte seg av delings- eller forholdstall (*NOU 2010:6, s 9*).

En viktig utfordring på sikt er hvorvidt knekkpunktet på 7.1G i lønn videreføres også til innskuddspensjonene. Banklovkommissjonen mener dette hadde vært en fordel på sikt, men peker på viktigheten av at maksimale innskuddssatser også tilpasses. Dette må også samkjøres med hvordan nye ytelsespensjoner vil se ut, for å sikre at eventuelle omdanninger fra ytelsespensjon til innskuddspensjon gjøres på riktig grunnlag (*NOU 2010:6, s 10*).

Å oppdatere lov om innskuddspensjon, lov om OTP, og lov om IPS argumenterer banklovkommisjonen for at er relativt enkelt. Dette er rene spareordninger, som lett kan tilpasses muligheten for fleksibel uttaksalder.

Foretakspensjonsloven er en mye større utfordring. I en ytelsespensjon er dagens innbetalinger basert på at ordningen skal oppnå et på forhånd kjent pensjonsnivå (f.eks 66%). Det vektlegges spesielt hvordan pensjonsplaner og premiebetaling i dag er nært knyttet til den pensjonen det forventes at folketrygden vil gi. Denne forutsigbarheten blir borte, gitt fleksibel pensjonsalder og uttak. Dette fører til et behov for omfattende endringer i hvordan foretakspensjonen skal være. Banklovkommisjonen mener mer omfattende endringer enn bare lovmessige justeringer vil være nødvendig (*NOU 2010:6, s 8*).

Når endringene vil bli implementert er foreløpig usikkert. Banklovkommisjonen foreslår at de første endringene skal gjelde fra 1. januar 2011.

## **8.2 Offentlige tjenestepensjoner**

I 2009 ble det enighet om at tjenestepensjon og AFP i statlig sektor skal levealderjusteres. Dette var nødvendig, siden bruttogarantien ellers ville medført at tjenestepensjonene måtte kompensere for effekten av levealderjustering av folketrygden.

Et lovforslag i mars 2010 inneholder forslag om at levealdersjusteringen skal gjøres tilsvarende som i folketrygden. Tjenestepensjon under utbetaling og offentlig AFP foreslås også underregulert med 0,75% (*NOU 2010: 6, side 52*).

Merk at avtalen primært gjelder ansatte i staten. Riktignok forventes det at de nye reglene også vil bli gjort gjeldende i kommunal sektor (*regjeringen.no - Lovforslag om pensjon for offentlig ansatte*).

## 9 Referanser

---

### Offentlige dokumenter

*Disse dokumentene er tilgjengelig i papirutgaver, og på Regjeringens nettsider, se:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dok.html?id=439279>*

Norges offentlige utredninger: NOU 2004:1. Modernisert folketrygd – Bærekraftig pensjon for fremtiden.

Norges offentlige utredninger: NOU 2009: 13. Brede pensjonsordninger.

Norges offentlige utredninger: NOU 2010:6. Pensjonslovene og folketrygdreformen I.

Odeltidsproposisjon: Ot.prp nr. 37 (2008-2009). Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon).

Odeltidsproposisjon: Ot. Prp nr 111 (2008-2009). Om lov om statstilskott til arbeidstakeresom tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven).

Proposisjon til stortinget: Prop 107L (2009:2010). A) Lov om avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse B) Endringer i lov om Statens Pensjonskasse, lov om samordning av pensjons- og trygdeytelser og i enkelte andre lover (oppfølging av avtale om tjenstepensjon og AFP i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2009)

Stortingsmelding nr 12 (2004-2005): Pensjonsreform – trygghet for pensjonene

Stortingsmelding nr 16 (2007-2008): Om forvaltning av statens pensjonsfond i 2007.

Stortingsmelding nr 10 (2009-2010): Forvaltning av statens pensjonsfond i 2009.

### Fafo-dokumenter

Hyggen, Christer og Veland, Geir (2008): Tjenstepensjon, utdanning og lønn. Fafo-rapport 2008:46.

Hyggen, Christer (2010): Pensjoner på børns, hvor risikofylt? Fafo-notat 2010: 4.

Nerdgaard, Kristine (2009): Hvem har ikke AFP? Fafo-notat 2009:20.

Veland, Geir (2008). Tjenstepensjonsordningene i Norge. En undersøkelse av status og utviklingstrekk i privat sektor. Fafo rapport 2008:23.

### **Lover og forskrifter:**

LOV 1993-06-11 nr 64: Lov om avtalefestet pensjon for offentlige tjenestemenn m.fl.

<http://www.lovdatab.no/all/hl-19930611-064.html>

LOV 1997-02-28 nr 19: Lov om folketrygd (folketrygdloven). <http://lovdatab.no/all/hl-19970228-019.html>

LOV 2000-03-24 nr 16: Lov om foretakspensjon. <http://www.lovdatab.no/all/hl-20000324-016.html>

LOV 2008-06-27 nr 62: Lov om individuell pensjonsordning. <http://www.lovdatab.no/all/hl-20080627-062.html>

LOV-2000-11-24-81: Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold. <http://www.lovdatab.no/all/nl-20001124-081.html>

LOV 2005-12-21 nr 124: Lov om obligatorisk tjenestepensjon. <http://www.lovdatab.no/all/hl-20051221-124.html>

LOV 1999-03-26 nr 14: Lov om skatt av formue og inntekt (skatteloven).

<http://www.lovdatab.no/all/hl-19990326-014.html>

LOV 1949-07-28 nr 26: Lov om Statens Pensjonskasse. <http://www.lovdatab.no/all/hl-19490728-026.html>

LOV 2010-02-19 nr 05: Lov om statstilskott til arbeidstakere som tar ut avtalefestet pensjon i privat sektor (AFP-tilskottsloven) <http://www.lovdatab.no/all/nl-20100219-005.html>

Forskrift om kombinasjon av avtalefestet pensjon og arbeidsinntekt (pensjonsgivende inntekt).

<http://www.lovdatab.no/for/sf/ad/xd-20000522-0532.html>

FOR 2000-12-22 nr 1413: Forskrift til lov av 24. november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold <http://www.lovdatab.no/for/sf/fd/xd-20001222-1413.html>

### **Bøker / artikler**

Boye, Knut et al (2008). Personlig økonomi 2008. 25. utgave. Cappelen akademisk forlag. Oslo

Lien, Ole Christian (2010). Halvannet år i arbeid for hvert år som pensjonist. Arbeid og velferd nr 2/2010. NAV. Pdf-utgave tilgjengelig: <http://www.nav.no/238737.cms>

## Internettreferanser

- Alle internettreferanser er kontrollert, og funnet fungerende per 14. juni 2010.

Dagbladet. "Flere vil spare mer etter pensjonsreformen". 9. mai 2010.

<http://www.dagbladet.no/2010/05/09/nyheter/pensjon/okonomi/11647260/>

Dagens Næringsliv: "-Det henger ikke på greip. De lever på en rar planet." 29. april 2010.

<http://www.dn.no/privatokonomi/article1888058.ece>

Dagens Næringsliv. "-Dette er bankenes nye strukturerte spareprodukt". 21. november 2008.

<http://www.dn.no/privatokonomi/article1545497.ece>

Dagens næringsliv. "Jobb fem minutter – tjen 300000 kroner." 26. desember 2010

<http://www.dn.no/privatokonomi/article1794046.ece>

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. "Generelt om AFP-ordningen." <http://www.lo-nho-ordningene.no/afp/index.aspx?cat=1560&id=1307>

Felleskontoret for LO/NHO-ordningene. "Hvem har rett til avtalefestet pensjon (AFP)?"

<http://www.lo-nho-ordningene.no/afp/?id=1313>

Finansnæringens fellesorganisasjon. Statistikk – Innskuddsgrenser (LOI)

<http://www.fnh.no/no/Hoved/Statistikk/Livsforsikring/>

Finansnæringens fellesorganisasjon. "Regnskap og balanse." Endelige tall og regnskapsstatistikk 1. kv.

2010. <http://www.fnh.no/no/Hoved/Statistikk/Livsforsikring/Regnskap-og-balanse/>

Kommunal Landspensjonskasse. "Tjenestepensjon i KLP".

[http://www.klp.no/web/klpno.nsf/\\$all/A17FF8C0C809D123C12572EB003AEF3D](http://www.klp.no/web/klpno.nsf/$all/A17FF8C0C809D123C12572EB003AEF3D)

NAV. "Avtalefestet pensjon". <http://www.nav.no/page?id=399>

NAV. "Arkiv - Avtalefestet pensjon pr 30. september 2009". <http://www.nav.no/227363.cms>

NAV. "Din Pensjon". <http://www.nav.no/page?id=805313259>

NAV. "Født før 1943."

<http://www.nav.no/kampanje/Det+er+din+pensjon/Slik+berores+du/Fodt+for+1943>

NAV. "Født i perioden 1943-1953."

<http://www.nav.no/kampanje/Det+er+din+pensjon/Slik+berores+du/Fodt+i+perioden+1943-1953>

NAV. "Født i perioden 1954-1962."

<http://www.nav.no/kampanje/Det+er+din+pensjon/Slik+berores+du/Fodt+i+perioden+1954-1962>

NAV. "Født i i 1963 eller senere"

<http://www.nav.no/kampanje/Det+er+din+pensjon/Slik+berores+du/Fodt+i+1963+eller+senere>

NAV. "Grunnbeløpet (G) i folketrygden". <http://www.nav.no/page?id=1073744172>

NAV. Rundskriv. "§3-13 Opptjening av pensjonspoeng. Hovedregler".

<http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/147950.cms>

NAV. "Pensjonsreformen og AFP."

<http://www.nav.no/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29/Avtalefestet+pensjon+%28AFP%29/215075.cms>

NAV. "Tjenestepensjon". <http://www.nav.no/Pensjon/Tjenestepensjoner>

NAV. Tjenestepensjoner. "Mer om lover og regler."

<http://www.nav.no/Pensjon/Tjenestepensjoner/Tjenestepensjoner/805346149.cms>

NAV. Rettskildene. Rundskriv. Folketrygdlovens §3-3 Særtilllegg.

<http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/147765.cms>

Norges Bank. "Inflasjonsmål – hvordan settes renten". 29. mai 2001 [http://www.norges-bank.no/templates/article\\_13710.aspx](http://www.norges-bank.no/templates/article_13710.aspx)

NRK Nyheter. "Få skjønner pensjonssystemet". 7. august 2009

<http://www.nrk.no/nyheter/okonomi/1.6722515>

Regjeringen. A til Å om pensjon. "Garantipensjon".

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/pensjonsreform/no/a-til-a-om-pensjon/A-til-A.html?id=594893#gkap>

Regjeringen. A til Å om Pensjon. "Forholdstall".

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/pensjonsreform/no/a-til-a-om-pensjon/A-til-A.html?id=594893#f>



Regjeringen. "Lovforslag som pensjon for offentlig ansatte." Pressemelding nr 20. 26. mars 2010.  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressepenter/pressemeldinger/2010/Lovforslag-om-pensjon-for-offentlig-ansatte.html?id=599460>

Regjeringen. "Offentlig tjenestepensjon".  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/pensjoner/tjenestepensjoner/offentlig-tjenestepensjon.html?id=573345>

Regjeringen. "Pensjonsreformen".  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/kampanjer/pensjonsreform.html?id=86731>

Regjeringen. Spørsmål og svar om pensjonsreformen. "Hvorfor er det nødvendig med en pensjonsreform?"  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/pensjonsreform/no/sporsmal-og-svar.html?id=86829#01>

Regjeringen. Spørsmål og svar om pensjonsreformen. "Hva er delingstall og hvordan vil det påvirke min pensjon?" <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/pensjonsreform/no/sporsmal-og-svar.html?id=86829#08>

Statens pensjonskasse. "Avtalefestet pensjon." <http://www.spk.no/no/Person/Pensjon/AFP/>

Statens pensjonskasse. "AFP mellom 62 og 65 år".  
<http://www.spk.no/no/Person/Pensjon/AFP/Mellom-62-og-65-ar-/>

Statens pensjonskasse. "AFP fra 65 år." <http://www.spk.no/no/Person/Pensjon/AFP/Fra-65-ar-/>

Statens pensjonskasse. "Hva er samordning."  
<http://www.spk.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Samordning/>

Statens pensjonskasse. "Størrelsen på pensjonen."  
<http://www.spk.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Storrelsen-pa-pensjonen/>

Statistisk sentralbyrå. "Lønn." <http://www.ssb.no/lonn/>

Statistisk sentralbyrå. "Konsumprisindeksen fra 1865". <http://www.ssb.no/kpi/tab-01.html>

Statistisk sentralbyrå. "Lønn per normalårsverk." <http://www.ssb.no/histstat/aarbok/ht-0901-lonn.html>

Storebrand. "Kvartalsrapport Storebrand Innskuddspensjon 1. kvartal 2010." Tilgjengelig fra <http://www.storebrand.no/site/stb.nsf/Pages/innskuddspensjon.html>

Ukeavisen Ledelse. "Dette bør du vite om obligatorisk tjenestepensjon (Otp)". 21. april 2006. [http://www.ukeavisenledelse.no/lederverktoy/dette bor du vite om obligatorisk tjenestepensjon\\_otp](http://www.ukeavisenledelse.no/lederverktoy/dette_bor_du_vite_om_obligatorisk_tjenestepensjon_otp)

Vital Forsikring. "Hvem passer IPS for?" [https://www.vital.no/person/ips/hvem\\_passer\\_ips\\_for.html](https://www.vital.no/person/ips/hvem_passer_ips_for.html)

Vital Forsikring. "Produktark investeringsprofiler." Med og uten innskuddssikring. Tilgjengelig fra: [https://www.vital.no/bedrift/pensjon/innskuddspensjon/vital\\_innskuddspensjon\\_med\\_investeringsvalg.html?menu=-2015511169](https://www.vital.no/bedrift/pensjon/innskuddspensjon/vital_innskuddspensjon_med_investeringsvalg.html?menu=-2015511169)

Vital Forsikring. "Vital ytelsespensjon pluss." [https://www.vital.no/bedrift/pensjon/ytelsespensjon/vital\\_ytelsespensjon\\_pluss.html?menu=-2015516794](https://www.vital.no/bedrift/pensjon/ytelsespensjon/vital_ytelsespensjon_pluss.html?menu=-2015516794)

**Telefon / e-post-kontakter:**

Agnes Bergo, Penedoktoren AS

Bodil Dolonen, Felleskontoret for LO/NHO ordningene.

Gunnar Rutle. Rutle.net

Stefan Kåsbøl. Vital Forsikring

Oscar Olsen. Storebrand Livsforsikring.

## 10 Vedlegg

---

Denne utredningen inneholder mange beregninger, noe som resulterer i svært mye tallmateriale. Av plasshensyn er det ikke mulig å legge ved utfyllende tallgrunnlag til samtlige resultater.

Vedleggene under viser tallmateriale bak viktige forutsetninger. I tillegg er det lagt til eksempel på hvordan beregningsmodellene for gammel folketrygd, ny folketrygd, AFP og innskuddspensjon ser ut, gitt standardforutsetningene i utredningen.

## Vedlegg 1: Forholdstall

	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955
62 år	1.299	1.302	1.305	1.309	1.312	1.316	1.320	1.324	1.329	1.335	1.340	1.345	1.350
63 år	1.238	1.242	1.246	1.249	1.253	1.257	1.261	1.266	1.271	1.277	1.283	1.288	1.293
64 år	1.178	1.182	1.186	1.190	1.195	1.199	1.203	1.208	1.214	1.219	1.225	1.230	1.235
65 år	1.118	1.123	1.127	1.132	1.136	1.141	1.145	1.150	1.156	1.162	1.168	1.173	1.178
66 år	1.059	1.064	1.068	1.073	1.078	1.083	1.088	1.093	1.099	1.105	1.111	1.116	1.121
<b>67 år</b>	<b>1.000</b>	<b>1.005</b>	<b>1.010</b>	<b>1.015</b>	<b>1.020</b>	<b>1.025</b>	<b>1.030</b>	<b>1.036</b>	<b>1.042</b>	<b>1.048</b>	<b>1.054</b>	<b>1.059</b>	<b>1.064</b>
68 år	0.942	0.947	0.952	0.957	0.963	0.968	0.973	0.979	0.985	0.992	0.997	1.003	1.007
69 år	0.884	0.889	0.895	0.901	0.906	0.912	0.917	0.923	0.929	0.935	0.941	0.946	0.951
70 år	0.827	0.833	0.838	0.844	0.850	0.856	0.861	0.867	0.873	0.880	0.886	0.891	0.896
71 år	0.771	0.777	0.783	0.789	0.795	0.800	0.806	0.812	0.818	0.825	0.831	0.836	0.841
72 år	0.716	0.722	0.728	0.734	0.740	0.746	0.752	0.758	0.764	0.771	0.776	0.781	0.786
73 år	0.662	0.668	0.674	0.680	0.686	0.692	0.698	0.704	0.710	0.717	0.723	0.728	0.732
74 år	0.610	0.615	0.622	0.628	0.634	0.640	0.646	0.652	0.658	0.665	0.670	0.675	0.679
75 år	0.558	0.564	0.571	0.576	0.583	0.588	0.595	0.600	0.607	0.613	0.619	0.623	0.628

	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	(...)	1980	1981	1982	1983	1984	1985
62 år	1.360	1.366	1.371	1.377	1.383	1.389	1.395		1.502	1.508	1.515	1.521	1.527	1.534
63 år	1.303	1.308	1.314	1.320	1.326	1.332	1.338		1.445	1.452	1.458	1.465	1.471	1.478
64 år	1.245	1.251	1.257	1.263	1.269	1.275	1.281		1.389	1.395	1.402	1.408	1.415	1.421
65 år	1.188	1.193	1.199	1.205	1.211	1.217	1.224		1.332	1.338	1.345	1.351	1.358	1.365
66 år	1.131	1.136	1.142	1.148	1.154	1.160	1.167		1.275	1.282	1.288	1.295	1.301	1.308
<b>67 år</b>	<b>1.074</b>	<b>1.079</b>	<b>1.085</b>	<b>1.091</b>	<b>1.097</b>	<b>1.103</b>	<b>1.110</b>		<b>1.218</b>	<b>1.225</b>	<b>1.231</b>	<b>1.238</b>	<b>1.245</b>	<b>1.251</b>
68 år	1.018	1.023	1.029	1.035	1.041	1.047	1.053		1.162	1.168	1.175	1.181	1.188	1.195
69 år	0.961	0.967	0.972	0.978	0.984	0.990	0.997		1.105	1.112	1.118	1.125	1.131	1.138
70 år	0.906	0.911	0.917	0.922	0.928	0.934	0.940		1.048	1.055	1.062	1.068	1.075	1.081
71 år	0.850	0.855	0.861	0.867	0.873	0.879	0.885		0.992	0.999	1.005	1.012	1.018	1.025
72 år	0.796	0.801	0.806	0.812	0.818	0.824	0.830		0.936	0.943	0.949	0.956	0.962	0.969
73 år	0.742	0.747	0.752	0.758	0.764	0.770	0.775		0.880	0.887	0.893	0.900	0.906	0.913
74 år	0.689	0.694	0.699	0.705	0.710	0.716	0.722		0.825	0.832	0.838	0.844	0.851	0.857
75 år	0.637	0.641	0.647	0.652	0.658	0.663	0.669		0.771	0.777	0.783	0.789	0.796	0.802

Forholdstall er hentet fra Gunnar Rutles pensjonskalkulator. (

<http://rutle.net/pensjonsreformen/pensjonskalkulator/siste-pensjonskalkulator> )

Forholdstall brukes hovedsakelig til levealdersjustering av allerede opptjente rettigheter i den gamle folketrygden, i tillegg til levealdersjustering i den nye folketrygden. Forholdstallet reflekter antall gjenværende leveår, relativt til en 67 åring, født i 1943. Økt forventet levealder mellom årskull slår altså ut i økte forholdstall (*Regjeringen.no – A til Å om pensjon, forholdstall*).

## Vedlegg 2: Delingstall

	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Delingstall													
62 år	17.42	17.57	17.73	17.87	18.04	18.21	18.38	18.50	18.65	18.81	18.92	19.00	19.10
63 år	16.61	16.75	16.92	17.06	17.23	17.40	17.57	17.69	17.84	18.00	18.10	18.19	18.28
64 år	15.80	15.95	16.11	16.26	16.42	16.59	16.76	16.88	17.03	17.19	17.29	17.38	17.47
65 år	15.00	15.14	15.31	15.46	15.62	15.78	15.95	16.08	16.22	16.38	16.48	16.57	16.66
66 år	14.20	14.35	14.51	14.66	14.82	14.98	15.15	15.27	15.41	15.57	15.68	15.76	15.85
<b>67 år</b>	<b>13.41</b>	<b>13.56</b>	<b>13.72</b>	<b>13.86</b>	<b>14.02</b>	<b>14.18</b>	<b>14.35</b>	<b>14.47</b>	<b>14.61</b>	<b>14.77</b>	<b>14.88</b>	<b>14.96</b>	<b>15.05</b>
68 år	12.63	12.77	12.93	13.08	13.23	13.39	13.56	13.68	13.82	13.97	14.08	14.16	14.25
69 år	11.86	12.00	12.15	12.30	12.45	12.61	12.77	12.89	13.03	13.18	13.29	13.37	13.45
70 år	11.09	11.23	11.39	11.53	11.68	11.84	12.00	12.12	12.25	12.40	12.50	12.58	12.67
71 år	10.34	10.48	10.63	10.77	10.92	11.07	11.23	11.35	11.48	11.63	11.73	11.80	11.89
72 år	9.60	9.74	9.89	10.02	10.17	10.32	10.47	10.59	10.72	10.86	10.96	11.04	11.12
73 år	8.88	9.01	9.16	9.29	9.43	9.58	9.73	9.84	9.97	10.11	10.20	10.28	10.36
74 år	8.18	8.30	8.44	8.57	8.71	8.85	9.00	9.11	9.23	9.37	9.46	9.53	9.61
75 år	7.49	7.61	7.75	7.87	8.01	8.14	8.28	8.39	8.51	8.64	8.73	8.80	8.88

	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	(...)	1980	1981	1982	1983	1984	1985
62 år	19.29	19.38	19.48	19.59	19.69	19.80	19.90		21.71	21.81	21.92	22.03	22.14	22.24
63 år	18.47	18.57	18.67	18.77	18.88	18.98	19.09		20.89	21.00	21.11	21.21	21.32	21.43
64 år	17.66	17.75	17.85	17.96	18.06	18.17	18.27		20.07	20.18	20.29	20.40	20.50	20.61
65 år	16.85	16.94	17.04	17.14	17.25	17.35	17.45		19.25	19.36	19.47	19.58	19.68	19.79
66 år	16.04	16.13	16.23	16.33	16.44	16.54	16.64		18.43	18.54	18.65	18.75	18.86	18.97
<b>67 år</b>	<b>15.23</b>	<b>15.32</b>	<b>15.42</b>	<b>15.52</b>	<b>15.62</b>	<b>15.73</b>	<b>15.83</b>		<b>17.61</b>	<b>17.72</b>	<b>17.83</b>	<b>17.93</b>	<b>18.04</b>	<b>18.15</b>
68 år	14.43	14.52	14.62	14.72	14.82	14.92	15.02		16.79	16.90	17.00	17.11	17.22	17.32
69 år	13.63	13.72	13.82	13.92	14.02	14.12	14.22		15.97	16.08	16.18	16.29	16.40	16.50
70 år	12.84	12.93	13.02	13.12	13.22	13.32	13.42		15.16	15.26	15.37	15.47	15.58	15.68
71 år	12.06	12.14	12.24	12.33	12.43	12.53	12.62		14.34	14.45	14.55	14.65	14.76	14.86
72 år	11.28	11.36	11.46	11.55	11.65	11.74	11.84		13.53	13.63	13.74	13.84	13.94	14.05
73 år	10.52	10.60	10.69	10.78	10.87	10.97	11.06		12.73	12.83	12.93	13.03	13.13	13.24
74 år	9.77	9.84	9.93	10.02	10.11	10.20	10.29		11.93	12.03	12.13	12.23	12.33	12.43
75 år	9.03	9.10	9.19	9.28	9.36	9.45	9.54		11.14	11.24	11.34	11.43	11.53	11.63

Delingstall er hentet fra Gunnar Rutles pensjonskalkulator (

<http://rutle.net/pensjonsreformen/pensjonskalkulator/siste-pensjonskalkulator> )

Delingstallet reflekterer antall forventede leveår, gitt et årskull og alder. Økt forventet levealder slår altså ut i økte delingstall. Delingstallet brukes for å beregne årlig uttak av alderspensjon i den nye folketrygden. Pensjonsbeholdningen divideres med delingstallet for å finne årlig utbetaling.

Delingstallet brukes også for å finne garantipensjonsbeholdning, ved å gange levealdersjustert garantipensjonsnivå med delingstallet. Delingstallet brukes også for levealdersjustering av garantipensjonsnivået fra og med 1963-kullet. *(Regjeringen.no – Spørsmål og svar. Hva er delingstall, og hvordan vil det påvirke min pensjon?)*

### Vedlegg 3: Korreksjonsfaktorer

	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955
Korreksjonsfaktor													
62 år	0.770	0.768	0.766	0.764	0.762	0.760	0.758	0.755	0.752	0.749	0.746	0.743	0.741
63 år	0.808	0.805	0.803	0.801	0.798	0.796	0.793	0.790	0.787	0.783	0.779	0.776	0.773
64 år	0.849	0.846	0.843	0.840	0.837	0.834	0.831	0.828	0.824	0.820	0.816	0.813	0.810
65 år	0.894	0.890	0.887	0.883	0.880	0.876	0.873	0.870	0.865	0.861	0.856	0.853	0.849
66 år	0.944	0.940	0.936	0.932	0.928	0.923	0.919	0.915	0.910	0.905	0.900	0.896	0.892
<b>67 år</b>	<b>1.000</b>	<b>0.995</b>	<b>0.990</b>	<b>0.985</b>	<b>0.980</b>	<b>0.976</b>	<b>0.971</b>	<b>0.965</b>	<b>0.960</b>	<b>0.954</b>	<b>0.949</b>	<b>0.944</b>	<b>0.940</b>
68 år	1.062	1.056	1.050	1.045	1.038	1.033	1.028	1.021	1.015	1.008	1.003	0.997	0.993
69 år	1.131	1.125	1.117	1.110	1.104	1.096	1.091	1.083	1.076	1.070	1.063	1.057	1.052
70 år	1.209	1.200	1.193	1.185	1.176	1.168	1.161	1.153	1.145	1.136	1.129	1.122	1.116
71 år	1.297	1.287	1.277	1.267	1.258	1.250	1.241	1.232	1.222	1.212	1.203	1.196	1.189
72 år	1.397	1.385	1.374	1.362	1.351	1.340	1.330	1.319	1.309	1.297	1.289	1.280	1.272
73 år	1.511	1.497	1.484	1.471	1.458	1.445	1.433	1.420	1.408	1.395	1.383	1.374	1.366
74 år	1.639	1.626	1.608	1.592	1.577	1.563	1.548	1.534	1.520	1.504	1.493	1.481	1.473
75 år	1.792	1.773	1.751	1.736	1.715	1.701	1.681	1.667	1.647	1.631	1.616	1.605	1.592

	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	(..)	1980	1981	1982	1983	1984	1985
62 år	0.735	0.732	0.729	0.726	0.723	0.720	0.717		0.657	0.654	0.651	0.647	0.644	0.641
63 år	0.767	0.765	0.761	0.758	0.754	0.751	0.747		0.683	0.679	0.676	0.672	0.669	0.665
64 år	0.803	0.799	0.796	0.792	0.788	0.784	0.781		0.711	0.707	0.703	0.699	0.696	0.692
65 år	0.842	0.838	0.834	0.830	0.826	0.822	0.817		0.741	0.737	0.732	0.728	0.725	0.721
66 år	0.884	0.880	0.876	0.871	0.867	0.862	0.857		0.774	0.769	0.765	0.761	0.756	0.752
<b>67 år</b>	<b>0.931</b>	<b>0.927</b>	<b>0.922</b>	<b>0.917</b>	<b>0.912</b>	<b>0.907</b>	<b>0.901</b>		<b>0.810</b>	<b>0.805</b>	<b>0.800</b>	<b>0.795</b>	<b>0.791</b>	<b>0.786</b>
68 år	0.982	0.978	0.972	0.966	0.961	0.955	0.949		0.849	0.844	0.839	0.833	0.828	0.823
69 år	1.041	1.034	1.029	1.022	1.016	1.010	1.003		0.893	0.887	0.881	0.875	0.870	0.864
70 år	1.104	1.098	1.091	1.085	1.078	1.071	1.063		0.941	0.935	0.928	0.922	0.915	0.910
71 år	1.176	1.170	1.161	1.153	1.145	1.138	1.130		0.994	0.987	0.980	0.973	0.966	0.960
72 år	1.256	1.248	1.241	1.232	1.222	1.214	1.204		1.054	1.046	1.038	1.030	1.023	1.015
73 år	1.348	1.339	1.330	1.319	1.309	1.299	1.289		1.120	1.112	1.103	1.094	1.086	1.077
74 år	1.451	1.441	1.431	1.418	1.408	1.397	1.386		1.195	1.185	1.176	1.166	1.157	1.147
75 år	1.570	1.560	1.546	1.534	1.520	1.508	1.495		1.280	1.269	1.258	1.248	1.237	1.226

Korreksjonsfaktorene brukes til å levealdersjustere garantipensjonen. Korreksjonsfaktoren for 1944-kullet finnes ved å gange korreksjonsfaktoren for året før (1943) med forholdstallet for 1943-kullet, og deretter dele på forholdstallet for 1944 kullet. For å finne korreksjonsfaktoren for 1945-kullet, gjøres det samme, men nå med forholdstallene for 1944 og 1945. Fra og med 1963-kullet benyttes i stedet delingstall til å gjøre denne beregningen. (Takk til Gunnar Rutle for hjelp med levealdersjustering!)

Korreksjonsfaktoren viser hvor mange prosent av garantipensjonen til en 67-åring på 1943-kullet vedkommende vil få, som følge av levealdersjustering. Som vi ser slår økt forventet levealder på yngre årskull ut i lavere garantipensjon. Garantipensjonsbeholdning finnes ved å gange korreksjonsfaktoren med garantipensjonsnivået for 1943-kullet/67 år (gjørne 2G hvis enslig), og multiplisere dette igjen med delingstallet for ditt eget årskull.

## Vedlegg 4: Vekst i konsumprisindeks (KPI)

Vedlegget viser konsumprisindeksen og vekst i denne (inflasjon) fra 1990 til i dag.

År	KPI	Vekst	1+vekst
2009	125.7	2.11 %	1.021
2008	123.1	3.79 %	1.038
2007	118.6	0.76 %	1.008
2006	117.7	2.26 %	1.023
2005	115.1	1.59 %	1.016
2004	113.3	0.44 %	1.004
2003	112.8	2.45 %	1.025
2002	110.1	1.29 %	1.013
2001	108.7	3.03 %	1.030
2000	105.5	3.13 %	1.031
1999	102.3	2.30 %	1.023
1998	100	2.25 %	1.022
1997	97.8	2.62 %	1.026
1996	95.3	1.17 %	1.012
1995	94.2	2.50 %	1.025
1994	91.9	1.43 %	1.014
1993	90.6	2.26 %	1.023
1992	88.6	2.31 %	1.023
1991	86.6	3.46 %	1.035
1990	83.7		
<b>Geometrisk snitt</b>			<b>2.16 %</b>

## Vedlegg 5: Vekst i gjennomsnittlig grunnbeløp

Vedlegget viser gjennomsnittlig grunnbeløp og vekst i dette, fra 1990 til i dag.

År	Snitt grunnbeløp	Vekst	1+vekst
2009	72006	4.2 %	1.042
2008	69108	5.5 %	1.055
2007	65505	5.4 %	1.054
2006	62161	3.5 %	1.035
2005	60059	3.3 %	1.033
2004	58139	3.9 %	1.039
2003	55964	5.1 %	1.051
2002	53233	5.2 %	1.052
2001	50603	4.6 %	1.046
2000	48377	4.2 %	1.042
1999	46423	4.5 %	1.045
1998	44413	5.7 %	1.057
1997	42000	3.9 %	1.039
1996	40410	4.0 %	1.040
1995	38847	2.7 %	1.027
1994	37820	2.1 %	1.021
1993	37033	2.4 %	1.024
1992	36167	3.2 %	1.032
1991	35033	4.3 %	1.043
1990	33 575		
<b>Geometrisk snitt</b>		<b>4.10 %</b>	



## Vedlegg 6: Vekst i lønn per normalårsverk

Vedlegget viser lønn per normalårsverk, og vekst i denne fra 1990 til i dag.

År	Lønn per normalårsverk	Vekst	1+vekst
2009	439 800	4.1 %	1.041
2008	422 500	6.0 %	1.060
2007	398 700	5.5 %	1.055
2006	377 950	4.8 %	1.048
2005	360 750	3.8 %	1.038
2004	347 440	4.6 %	1.046
2003	332 020	3.7 %	1.037
2002	320 310	5.4 %	1.054
2001	303 840	5.3 %	1.053
2000	288 580	4.6 %	1.046
1999	276 020	5.4 %	1.054
1998	261 880	6.5 %	1.065
1997	245 870	4.8 %	1.048
1996	234 530	4.4 %	1.044
1995	224 550	3.3 %	1.033
1994	217 280	3.0 %	1.030
1993	210 920	3.4 %	1.034
1992	203 900	3.9 %	1.039
1991	196 290	5.1 %	1.051
1990	186 710		
<b>Geometrisk snitt</b>		<b>4.61 %</b>	

## Vedlegg 7: Markedsandeler livselskaper

Tabellen viser markedsandeler for livselskaper, for produkter med investeringsvalg. Andelene er beregnet ved hjelp av brutto forfalt premie i løpet av året. (Kronebeløp er i tusen).

	<b>Brutto forfalt premie</b>			
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Andel 08</b>	<b>Andel 09</b>
Storebrand livsforsikring	3 258 951	5 149 782	33.3 %	40.0 %
Vital forsikring	3 053 516	3 218 496	31.2 %	25.0 %
Nordea Liv	1 500 523	1 975 784	15.4 %	15.4 %
Sparebank 1 Livsforsikring	947 952	1 059 960	9.7 %	8.2 %
Gjensidige Pensjon	446 623	576 984	4.6 %	4.5 %
Danica Pensjonsforsikring	276 748	339 197	2.8 %	2.6 %
SHB Liv	236 825	288 073	2.4 %	2.2 %
CUIL	42 033	83 298	0.4 %	0.6 %
Frende Livsforsikring	6 850	139 212	0.1 %	1.1 %
KLP Bedriftspensjon AS	4 954	8 827	0.1 %	0.1 %
KLP	0	22 472	0.0 %	0.2 %
<b>Sum</b>	<b>9 774 975</b>	<b>12 862 085</b>	<b>100.0 %</b>	<b>100.0 %</b>

## Vedlegg 8: Beregning av gammel folketrygd

Vedlegget viser utregning av gammel folketrygd, gitt standardforutsetningene i utredningen:

- 1963-kull, enslig, 40 arbeidsår, pensjonsalder 67 år, inntekt 6G gjennom yrkesaktiv karriere.

Årskull	1963
Forholdstall (67 år)	1.11
Delingstall (67 år)	15.83
Grunnbeløp 2009 (snitt)	72006
Lønn (G)	6
Antall arbeidsår	40
Alder start jobb	27
Siste arbeidsår	2029
Første år i arbeid	1990
Grunnpensjon (G)	1
Sært tillegg (G)	1
Tilleggspensjonsprosent før 92	45 %
Tilleggspensjonsprosent fra med med 92	42 %
Antall år til og med 1991	7
Antall år fra og med 1992	33
Pensjonspoeng til og med 1991	5.00
Pensjonspoeng fra og med 1992	5.00
Sluttpoengtall (snitt av 20 beste)	5.00
Tilleggspensjon	151753
Sært tillegg etter avkorting	0
Grunnpensjon	72006
<b>Samlet pensjon</b>	<b>223759</b>

## Vedlegg 9: Beregning av ny folketrygd

Vedlegget viser utregning av ny folketrygd, gitt standardforutsetningene i utredningen.

- 1963-kull, enslig, 40 arbeidsår, pensjonsalder 67 år, inntekt 6G gjennom yrkesaktiv karriere.

Årskull	1963
Forholdstall (67 år)	1.11
Delingstall (67 år)	15.83
Grunnbeløp 2009 (snitt)	72006
Lønn (G)	6
Antall arbeidsår	40
Alder start jobb	27
Siste arbeidsår	2029
Første år i arbeid	1990
Aktuell garantipensjon før justering	144 012
Korreksjonsfaktor	0.901
Levealdersjustert garantipensjon	129739
Garantipensjonskapital	2 053 770
Livsinntekt	17 281 440
Pensjonsbeholdning	3 127 941
Avkortet garantipensjon	-
Inntektpensjon	197596
Garantipensjon	0
<b>Sum pensjon</b>	<b>197596</b>

Garantipensjonskapital = levealdersjustert garantipensjon \* delingstall.

Livsinntekt = Antall G \* Grunnbeløp \* Opptjeningstid.

Pensjonsbeholdning = 18.1% \* Livsinntekt

Avkortet garantipensjon = Garantipensjonskapital – 80%\* pensjonsbeholdning

## Vedlegg 10: Beregning av ny AFP

Vedlegget viser utregning av ny AFP, gitt standardforutsetningene i utredningen.

- 1963-kull, 40 arbeidsår/35 opptjeningsår for AFP, pensjonsalder 67 år, inntekt 6G gjennom yrkesaktiv karriere.

Årskull	1963
Faktor for levealderjust (67 år)	1.11
Grunnbeløp 2009 (snitt)	72006
Lønn (G)	6
Korreksjonsfaktor	0.901
Antall arbeidsår	40
Alder start jobb	27
Siste arbeidsår	2029
Første år i arbeid	1990
Antall opptjeningsår for AFP	35
Opptjeningssats	0.314 %
Maks opptjening (G)	7.1
AFP påslag før levealderjustering	47481
Levealderjustert AFP-påslag	42775
Kompensasjonsgrad	9.9 %

Nederst i dette vedlegget vises levealderjusteringen av AFP-tillegget. Mine beregninger baserer seg på å gange AFP-tillegget før levealderjustering med korreksjonsfaktoren, for å finne levealderjustert AFP-påslag.

I utgangspunktet heter det at levealderjustering gjennomføres ved å dele AFP-tillegget på forholdstallet. Forholdstall for 63-kullet er ikke tilgjengelig fra det offentlige enda. NAV Ny pensjon (<http://www.nav.no/225771.cms>) har per e-post gitt uttrykk for at det i fremtiden kan bli aktuelt å lage forholdstall for 63-kullet og yngre, til bruk spesifikt for levealderjustering av AFP. Nav har kontaktet LO/NHO-fellesordningen, men heller ikke de vet hvordan dette vil bli gjennomført i praksis.

Jeg har valgt å benytte samme levealderjustering som for folketrygden (bruk av forholdstall til og med 1962-kullet, og deretter delingstall fra og med 1963-kullet. Denne justeringen oppsummeres med korreksjonsfaktorene i vedlegg 3).

## Vedlegg 11: Beregning av innskuddspensjon

På de følgende sider kommer utdrag av hvordan beregningsmodellen for innskuddspensjon ser ut, gitt oppgavens standardforutsetninger:

- (1963-kull, 40 års opptjening, pensjonsalder 67 år, og 6G i lønn, 2% innskudd.

Diverse forutsetninger:

Årskull	1963
Utbetaling (annuitet)	13.45
Grunnbeløp 2009 (snitt)	72006
Lønn (G)	6
Antall arbeidsår	40
Alder start jobb	27
Siste arbeidsår	2029
Første år i arbeid	1990
<i>Innskuddsatser</i>	
1-6G	2 %
6-12G	2 %
<i>Før nedvekting</i>	
Andel i aksjer	50 %
Andel i obligasjoner	40 %
Andel i PM	10 %
<i>Etter nedvekting</i>	
Andel i aksjer	15.0 %
Andel i obligasjoner	47.5 %
Andel i PM	37.5 %

## Lønn, innskuddsgrenser og innskudd:

Tabellen viser reallønn, og innskuddsgrensene, sammen med størrelsen på de faktiske innskuddene mellom 1 og 6G, og 6 og 12G. Tabellen viser videre hvordan disse innskuddene blir fordelt mellom aksjer, obligasjoner og pengemarked, ut ifra ønsket aktivafordeling, og nedvekting de siste ti år.

Antall år i arbeid	År	Reallønn	1G	6G	12G	Innskudd 1-6G	Innskudd 6-12G	Oppr. Vekt 100%	Andel aksjer	Andel IM	I aksjer	I obl.	IPM
1	1990	327 823	54 637	327 823	655 647	5 464	0	100%	50%	40%	2 732	2 185	546
2	1991	332 621	55 437	332 621	665 242	5 544	0	100%	50%	40%	2 772	2 217	554
3	1992	337 488	56 248	337 488	674 977	5 625	0	100%	50%	40%	2 812	2 250	562
4	1993	342 427	57 071	342 427	684 855	5 707	0	100%	50%	40%	2 854	2 283	571
5	1994	347 438	57 906	347 438	694 877	5 791	0	100%	50%	40%	2 895	2 316	579
6	1995	352 523	58 754	352 523	705 046	5 875	0	100%	50%	40%	2 938	2 350	588
7	1996	357 682	59 614	357 682	715 363	5 961	0	100%	50%	40%	2 981	2 385	596
8	1997	362 916	60 486	362 916	725 832	6 049	0	100%	50%	40%	3 024	2 419	605
9	1998	368 227	61 371	368 227	736 454	6 137	0	100%	50%	40%	3 069	2 455	614
10	1999	373 616	62 269	373 616	747 232	6 227	0	100%	50%	40%	3 113	2 491	623
11	2000	379 083	63 181	379 083	758 167	6 318	0	100%	50%	40%	3 159	2 527	632
12	2001	384 631	64 105	384 631	769 262	6 411	0	100%	50%	40%	3 205	2 564	641
13	2002	390 260	65 043	390 260	780 519	6 504	0	100%	50%	40%	3 252	2 602	650
14	2003	395 971	65 995	395 971	791 941	6 600	0	100%	50%	40%	3 300	2 640	660
15	2004	401 765	66 961	401 765	803 531	6 696	0	100%	50%	40%	3 348	2 678	670
16	2005	407 645	67 941	407 645	815 290	6 794	0	100%	50%	40%	3 397	2 718	679
17	2006	413 610	68 935	413 610	827 221	6 894	0	100%	50%	40%	3 447	2 757	689
18	2007	419 663	69 944	419 663	839 327	6 994	0	100%	50%	40%	3 497	2 798	699
19	2008	425 805	70 967	425 805	851 609	7 097	0	100%	50%	40%	3 548	2 839	710
20	2009	432 036	72 006	432 036	864 072	7 201	0	100%	50%	40%	3 600	2 880	720
31	2020	506 902	84 484	506 902	1 013 804	8 448	0	80%	47%	41%	3 928	3 443	1 077
32	2021	514 320	85 720	514 320	1 028 640	8 572	0	70%	43%	42%	3 686	3 557	1 329
33	2022	521 847	86 974	521 847	1 043 694	8 697	0	60%	40%	42%	3 435	3 675	1 587
34	2023	529 484	88 247	529 484	1 058 967	8 825	0	50%	36%	43%	3 177	3 795	1 853
35	2024	537 232	89 539	537 232	1 074 464	8 954	0	40%	33%	44%	2 910	3 917	2 127
36	2025	545 094	90 849	545 094	1 090 188	9 085	0	30%	29%	45%	2 635	4 043	2 407
37	2026	553 071	92 179	553 071	1 106 142	9 218	0	20%	26%	45%	2 351	4 171	2 696
38	2027	561 165	93 527	561 165	1 122 330	9 353	0	10%	22%	46%	2 058	4 302	2 993
39	2028	569 377	94 896	569 377	1 138 754	9 490	0	0%	19%	47%	1 756	4 436	3 298
40	2029	577 709	96 285	577 709	1 155 419	9 628	0	0%	15%	48%	1 444	4 574	3 611

(...)

## Utvikling i aksjekapital

Denne tabellen viser avkastning på aksjekapitalen, og innskudd som gjøres i slutten av hvert år.

Rebalanseringskolonnen vises hvor mye som flyttes vekk fra aksjer, gitt at andelen er for høy. Legg merke til nedvektingen de siste ti årene.

Årstall	IB AK	Avkastning	Innskudd	UB	Andel	Rebalansering	UB etter rebal.
1990	0	0	2 732	2 732	50.0 %	0	2 732
1991	2 732	137	2 772	5 640	50.3 %	33	5 607
1992	5 607	280	2 812	8 700	50.4 %	68	8 631
1993	8 631	432	2 854	11 916	50.4 %	105	11 811
1994	11 811	591	2 895	15 297	50.5 %	144	15 153
1995	15 153	758	2 938	18 848	50.5 %	185	18 663
1996	18 663	933	2 981	22 577	50.5 %	228	22 350
1997	22 350	1117	3 024	26 491	50.5 %	273	26 219
1998	26 219	1311	3 069	30 598	50.5 %	320	30 278
1999	30 278	1514	3 113	34 906	50.5 %	369	34 536
2000	34 536	1727	3 159	39 422	50.5 %	421	39 001
2001	39 001	1950	3 205	44 156	50.5 %	476	43 680
2002	43 680	2184	3 252	49 116	50.5 %	533	48 584
2003	48 584	2429	3 300	54 312	50.6 %	593	53 720
2004	53 720	2686	3 348	59 754	50.6 %	655	59 098
2005	59 098	2955	3 397	65 450	50.6 %	721	64 729
2006	64 729	3236	3 447	71 413	50.6 %	790	70 623
2007	70 623	3531	3 497	77 651	50.6 %	862	76 790
2008	76 790	3839	3 548	84 177	50.6 %	937	83 241
2009	83 241	4162	3 600	91 003	50.6 %	1016	89 987
(...)							
2020	176 593	8830	3 928	189 352	50.5 %	14983	174 368
2021	174 368	8718	3 686	186 773	47.0 %	15909	170 864
2022	170 864	8543	3 435	182 843	43.5 %	16831	166 012
2023	166 012	8301	3 177	177 489	40.0 %	17744	159 745
2024	159 745	7987	2 910	170 643	36.5 %	18642	152 000
2025	152 000	7600	2 635	162 235	33.0 %	19519	142 716
2026	142 716	7136	2 351	152 202	29.4 %	20368	131 835
2027	131 835	6592	2 058	140 484	25.9 %	21182	119 303
2028	119 303	5965	1 756	127 023	22.4 %	21953	105 070
2029	105 070	5253	1 444	111 768	18.8 %	22676	89 091



## Utvikling obligasjoner

Tabellen viser avkastning og innskudd i obligasjonsporteføljen. Legg merke til hvordan det blir tilført midler ved rebalansering.

	IB Obl.	Avkastning	Innskudd	UB	Andel	Rebalansering	UB etter rebal.
1990	0	0	2185	2185	40.0 %	0	2 185
1991	2 185	59	2 217	4 462	39.8 %	-24	4 486
1992	4 486	121	2 250	6 857	39.7 %	-48	6 905
1993	6 905	186	2 283	9 374	39.7 %	-75	9 449
1994	9 449	255	2 316	12 020	39.7 %	-102	12 122
1995	12 122	327	2 350	14 800	39.6 %	-131	14 931
1996	14 931	403	2 385	17 718	39.6 %	-161	17 880
1997	17 880	483	2 419	20 782	39.6 %	-193	20 975
1998	20 975	566	2 455	23 996	39.6 %	-227	24 223
1999	24 223	654	2 491	27 367	39.6 %	-262	27 629
2000	27 629	746	2 527	30 902	39.6 %	-298	31 201
2001	31 201	842	2 564	34 607	39.6 %	-337	34 944
2002	34 944	943	2 602	38 489	39.6 %	-377	38 867
2003	38 867	1049	2 640	42 556	39.6 %	-420	42 976
2004	42 976	1160	2 678	46 815	39.6 %	-464	47 279
2005	47 279	1277	2 718	51 273	39.6 %	-511	51 783
2006	51 783	1398	2 757	55 939	39.6 %	-559	56 498
2007	56 498	1525	2 798	60 822	39.6 %	-610	61 432
2008	61 432	1659	2 839	65 929	39.6 %	-663	66 593
2009	66 593	1798	2 880	71 271	39.6 %	-719	71 990
(...)							
2020	141 275	3814	3 443	148 532	39.6 %	-4275	152 807
2021	152 807	4126	3 557	160 490	40.4 %	-4414	164 904
2022	164 904	4452	3 675	173 031	41.2 %	-4539	177 570
2023	177 570	4794	3 795	186 159	42.0 %	-4648	190 807
2024	190 807	5152	3 917	199 876	42.7 %	-4740	204 616
2025	204 616	5525	4 043	214 183	43.5 %	-4812	218 995
2026	218 995	5913	4 171	229 079	44.3 %	-4863	233 942
2027	233 942	6316	4 302	244 561	45.1 %	-4890	249 451
2028	249 451	6735	4 436	260 622	45.9 %	-4892	265 514
2029	265 514	7169	4 574	277 257	46.7 %	-4866	282 123

## Utvikling pengemarked

Tabellen viser avkastning og innskudd i pengemarkedsporteføljen. Legg merke til hvordan det blir tilført midler ved rebalansering.

	IB PM	Avkastning	Innskudd	UB	Andel	Rebalansering	UB etter rebal.
1990	0	0	546	546	10.0 %	-	546
1991	546	11	554	1 112	9.9 %	-10	1 121
1992	1121	22	562	1 706	9.9 %	-20	1 726
1993	1726	35	571	2 331	9.9 %	-31	2 362
1994	2362	47	579	2 989	9.9 %	-42	3 031
1995	3031	61	588	3 679	9.9 %	-54	3 733
1996	3733	75	596	4 403	9.9 %	-66	4 470
1997	4470	89	605	5 164	9.8 %	-80	5 244
1998	5244	105	614	5 962	9.8 %	-93	6 056
1999	6056	121	623	6 799	9.8 %	-108	6 907
2000	6907	138	632	7 677	9.8 %	-123	7 800
2001	7800	156	641	8 597	9.8 %	-139	8 736
2002	8736	175	650	9 561	9.8 %	-156	9 717
2003	9717	194	660	10 571	9.8 %	-173	10 744
2004	10744	215	670	11 628	9.8 %	-191	11 820
2005	11820	236	679	12 735	9.8 %	-210	12 946
2006	12946	259	689	13 894	9.8 %	-230	14 125
2007	14125	282	699	15 107	9.8 %	-251	15 358
2008	15358	307	710	16 375	9.8 %	-273	16 648
2009	16648	333	720	17 701	9.8 %	-296	17 997
(...)							
2020	35319	706	1 077	37 102	9.9 %	-10 708	47 811
2021	47811	956	1 329	50 096	12.6 %	-11 495	61 591
2022	61591	1232	1 587	64 410	15.3 %	-12 292	76 702
2023	76702	1534	1 853	80 089	18.0 %	-13 096	93 185
2024	93185	1864	2 127	97 175	20.8 %	-13 902	111 077
2025	111077	2222	2 407	115 706	23.5 %	-14 707	130 413
2026	130413	2608	2 696	135 717	26.3 %	-15 505	151 222
2027	151222	3024	2 993	157 240	29.0 %	-16 291	173 531
2028	173531	3471	3 298	180 299	31.7 %	-17 062	197 361
2029	197361	3947	3 611	204 919	34.5 %	-17 810	222 729

Dette gir følgende resultat:

Aksjer	89091
Obligasjoner	282123
Pengemarked	222729
Sum	593943
Reallønn første utb. år	586 164
Årlig utbetaling	44143
Kompensasjonsgrad	7.53 %