

Pensjonsreformen

*En analyse av reformens virkninger på strukturelle tilpasninger
i finansnæringen*

Av:

Henrik Grøneng Nilsen

Utredning i fordypningsområdet Finansiell økonomi

Veileder: Helge A. Nordahl

Denne utredningen er gjennomført som et ledd i siviløkonomutdanningen 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.

Sammendrag

I denne utredningen understrekes behovet for et reformert pensjonssystem i Norge. Videre gjøres det rede for hovedpunktene i arbeidet med denne pensjonsreformen, med særlig vekt på innføringen av obligatorisk tjenstepensjon (OTP). Hovedpoenget med utredningen er imidlertid å påvise reformens virkninger på strukturen i finansnæringen. Disse virkningene fremkommer hovedsaklig som en produktmessig ekspansjon og et utvidet marked, med økt konkurranse som resultat. Dette er eksemplifisert gjennom analyse av Gjensidige Forsikrings etablering av livselskapet Gjensidige Pensjon og Sparing.

Bergen, 13. juni 2006

Henrik Grøneng Nilsen

Innhold

Innledning	1
DEL I: Et pensjonssystem i endring	2
1. Det norske pensjonssystemet	3
1.1 Folketrygden.....	3
1.1.1 Ytelser.....	4
1.1.2 Finansiering.....	5
1.2 Tjenestepensjon.....	6
1.2.1 Offentlig tjenestepensjon.....	7
1.2.2 Privat tjenestepensjon.....	8
1.2.3 Regelverk.....	8
1.2.4 Dekningsgrad.....	9
2. Pensjonssystemets utfordringer	11
2.1 Økonomiske utfordringer.....	11
2.2 Pensjonspolitiske utfordringer.....	15
3. Pensjonsreformen	16
3.1 Modernisert folketrygd.....	16
3.2 Pensjonskommisjonens intensjon satt i perspektiv.....	18
3.3 Pensjonsavtalen.....	20
3.4 Pensjonsfondet.....	22
3.5 AFP og tidligpensjon.....	23
3.5.1 AFP reduserer arbeidsstyrken.....	24
3.5.2 Ordningens videre fremtid.....	25

4. Obligatorisk tjenstepensjon.....	27
4.1 Pensjonsmeldingen.....	27
4.2 Lov om obligatorisk tjenstepensjon.....	28
4.2.1 Lovens fremvekst.....	28
4.2.2 Hovedtrekkene.....	29
4.3 Dekning av kostnader.....	32
DEL II: Strukturendring i finansnæringen.....	34
5. Markedet for tjenstepensjon.....	35
5.1 Konkurransesituasjon.....	35
5.1.1 Innskuddspensjon.....	35
5.1.2 Fripoliser og pensjonsbevis.....	36
5.1.3 Press på myndighetene.....	38
5.2 Forbud mot produktkobling.....	39
5.3 Utvidet marked.....	40
5.4 Pensjonsportal.....	41
5.5 Statlig forvaltning.....	41
5.6 Markedsutsikter.....	42
6. Livsforsikringsbransjen.....	44
6.1 Produkter.....	44
6.1.1 For privatpersoner.....	44
6.1.2 For bedrifter.....	45
6.1.3 For det offentlige.....	46
6.2 Resultatberegning.....	47
6.3 Balanse.....	48
6.4 Lovverk.....	50
6.5 Embedded Value.....	54

7. Teoretisk rammeverk	55
7.1 Drivkrefter bak restrukturering.....	55
7.1.1 Makrokrefter.....	56
7.1.2 Eksterne forklaringer.....	56
7.1.3 Interne forklaringer.....	57
7.1.4 Ledelsesmotiver og imitasjon.....	58
7.2 Produkt ekspansjon i finansnæringen.....	58
7.3 Strategiske utviklingsbaner.....	59
7.3.1 Oppkjøp.....	60
7.3.2 Nyetablering.....	60
7.3.3 Allianse.....	61
8. Case: Gjensidige	62
8.1 Presentasjon av Gjensidige Forsikring.....	62
8.1.1 Virksomheten.....	62
8.1.2 Eierstruktur.....	63
8.1.3 Kunderelasjoner.....	63
8.1.4 Historisk overblikk.....	64
8.2 Etablering av Gjensidige Pensjon og Sparing.....	65
8.2.1 Drivkrefter.....	65
8.2.2 Produktmessig ekspansjon.....	69
8.2.3 Valg av strategisk utviklingsbane.....	71
9. Oppsummering	72
Kildehenvisning.....	74
Vedlegg 1.....	76
Vedlegg 2.....	78

Innledning

Pensjon er et tema av høy aktualitet i den politiske og økonomiske debatten. Finansfagene på NHH har gitt meg et innblikk i temaet, samtidig som de har trigget et ønske om å lære mer. I tillegg har jeg med interesse fulgt utviklingen i den norske finansnæringen de siste årene. I denne utredningen, som utgjør det avsluttende element i siviløkonomstudiet, ønsker jeg derfor å analysere virkningene av den pågående pensjonsreformen på strukturelle tilpasninger og strategiske valg i norske finansinstitusjoner. Ettersom dette er en utredning i fordypningsområdet finansiell økonomi vil det ikke benyttes detaljerte modeller for analyse av strategi og konkurranse. Snarere vil utredningen ha et verbalt preg.

I del I av utredningen vil jeg gjøre rede for grunnprinsippene i det norske pensjonssystemet slik det har fungert frem til i dag. Videre vil jeg peke på de store økonomiske og politiske utfordringer dette systemet står overfor i tiden som kommer. Deretter presenteres tiltak, både gjennomførte og foreslåtte, som har som mål å imøtekomme disse utfordringene. Det vil rettes et særskilt fokus mot innføringen av Lov om obligatorisk tjenstepensjon, som har bidratt til å utvide markedet for innskuddsbaserte tjenstepensjoner betraktelig.

I et marked enkelte tidligere har karakterisert som oligopol, kjemper nå rundt 27 aktører om markedsandeler¹. For å kunne ta del i denne konkurransen har flere av aktørene i finansnæringen valgt å restrukturere sin virksomhet. Del II av utredningen vil ta for seg drivkreftene bak slik restrukturering, med særlig vekt på utviklingen i markedet for tjenstepensjoner. Altså ønskes det påvist at innføringen av obligatorisk tjenstepensjon har bidratt til å endre strukturen i den norske finansnæringen. I den forbindelse har jeg sett nærmere på Gjensidige Forsikrings opprettelse av livselskapet Gjensidige Pensjon og Sparing².

Jeg vil rette en stor takk til min veileder ved NHH, Helge A. Nordahl, for god hjelp underveis. Videre vil jeg takke Erik Skarbøvik i Gjensidige Pensjon og Sparing for nyttig informasjon om selskapet og markedet for tjenstepensjoner forøvrig.

¹ Se vedlegg 2

² Se kapittel 8

DEL I: Et pensjonssystem i endring

I første del av denne utredningen vil jeg gjøre rede for den endringsprosessen det norske pensjonssystemet er i ferd med å gjennomgå. Innledningsvis vil jeg gi en innføring i pensjonssystemet slik det har vært til nå med særlig vekt på alderspensjon. Deretter vil jeg gå over til å peke på de store økonomiske og politiske utfordringene dette systemet står ovenfor, og understreke behovet for en pensjonsreform. Videre presenteres de tiltak myndighetene har iverksatt for å imøtekomme disse utfordringene. Temaer som modernisert folketrygd, avtalefestet pensjon (AFP) og statlig pensjonsfond vil bli omhandlet. Et særskilt fokus rettes imidlertid mot innføringen av såkalt obligatorisk tjenstepensjon (OTP).

1. Det norske pensjonssystemet

Sosialdemokratiet i Norge har vært opptatt av at alle skal sikres en minstepensjon uavhengig av tidligere arbeidsinntekt. Dette er ivaretatt gjennom det som kalles folketrygden. Folketrygden er et obligatorisk sosialforsikringssystem, og utgjør det bærende elementet i det norske pensjonssystemet. Samtidig finnes en rekke supplerende pensjonsordninger som sørger for at det blir en viss sammenheng mellom arbeidsinntekt og oppnådd pensjon, blant annet tjenstepensjonsordninger. Man kan også spare til pensjonisttilværelsen som privatperson i spareforsikringer som for eksempel livrente.



Figur 1.1: Dagens pensjonssystem

Kilde: Sparebankforeningen

1.1 Folketrygden

Pensjonene i folketrygden er selve grunnpilaren i det norske pensjonssystemet. Folketrygdloven trådte i kraft 1. januar 1967, og ble siden endret 1. mai 1997. For å ha rett til folketrygdens ytelser, må man være medlem av folketrygden. Alle som er bosatt i Norge er pliktige medlemmer. Videre er norske statsborgere som oppholder seg utenfor Norge pliktige medlemmer dersom de arbeider på norskregistrert skip, norsk fangststasjon, på utenriksstasjoner eller i norske flyselskap.³

³ Kilde: Folketrygdloven

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 gi hjelp til selvhjelp med sikte på at den enkelte skal kunne forsørge seg selv og klare seg selv best mulig til daglig. Pensjonene i folketrygden fastsettes i forhold til folketrygdens grunnbeløp, heretter kalt G. Dette beløpet blir normalt regulert en gang i året av Stortinget, i takt med lønns- og prisutviklingen i samfunnet⁴. Pensjonene beregnes i dag ut fra gjennomsnittet av de 20 årene man har hatt best arbeidsinntekt, den såkalte ”bestårsregelen”, men det kreves som hovedregel 40 år med arbeidsinntekt etter 1. januar 1967 for å oppnå fulle pensjoner fra folketrygden.

1.1.1 Ytelser

Den største posten i folketrygden er alderspensjon. Alderspensjonen er sammensatt av en grunnpensjon og en tilleggspensjon. Grunnpensjonen utgjør en sikkerhetsnettfunksjon som innebærer at alle skal få en minimumspensjon uavhengig av tidligere inntekt. Denne er 100 prosent av G dersom vedkommende er enslig. Er personen gift, har inngått partnerskap eller er samboer i henhold til folketrygdens samboerdefinisjon når pensjonsutbetalingen starter, og ektefelle/partner/samboer også er pensjonist eller har årlig inntekt⁵ større enn 2 G, vil grunnpensjonen reduseres til 85 prosent av G.

Tilleggspensjonen er avhengig av pensjongivende inntekt som yrkesaktiv og av antall opptjeningsår. Som pensjongivende inntekt regnes lønnsinntekt og beregnet personinntekt som selvstendig næringsdrivende. Beregning av tilleggspensjonen skjer etter følgende oppsett:

$$\frac{\text{Antall opptjeningsår til og med 1991}}{40} * 0,45 * \text{Grunnbeløp} * \text{Sluttpoengtall}$$

+

$$\frac{\text{Antall opptjeningsår fra og med 1992}}{40} * 0,42 * \text{Grunnbeløp} * \text{Sluttpoengtall}$$

⁴ Pr. 1. mai 2005 er G fastsatt til kr 60.699,-

⁵ Inkludert kapitalinntekt

For å få full tilleggspensjon forutsettes det 40 års opptjeningstid. Sluttpoengtallet er gjennomsnittet av de 20 høyeste pensjonspoengene vedkommende har opptjent. Maksimum pensjonsgrunnlag er inntekt opptil 12 G, og årets pensjonspoeng kan derfor ikke overstige 7. Pensjonspoengene beregnes på følgende måte⁶:

- Pensjongivende inntekt (PI) mindre enn 6 G: $\frac{PI - G}{G}$
- Pensjongivende inntekt mellom 6 og 12 G: $\frac{6G + 1/3 (PI - 6G) - G}{G}$
- Pensjongivende inntekt over 12 G: Pensjonspoeng = 7

Minstepensjonister som ikke har opptjent tilleggspensjon eller som har opptjent lav tilleggspensjon får et sært tillegg dersom dette er høyere enn tilleggspensjonen. Minstepensjonen har økt vesentlig siden folketrygden ble innført, og særlig var økningen stor i 1998. Per 1. mai 2005 er særtillegget 79,33 prosent av G.

En alderspensjonist kan også få forsørgingstillegg for ektefelle og barn. Forsørgingstillegget er inntektsprøvd og kan maksimalt utgjøre 0,5G for ektefelle og 0,4G per barn. Hvis ektefellen er over 60 år vil en minstepensjonist i tillegg motta dobbelt sært tillegg. Alderspensjonen utbetales fra den første i måneden etter fylte 67 år.

Utover alderspensjon består ytelsene i folketrygden hovedsaklig av uførepensjon, ektefellepensjon og barnpensjon. I tillegg utbetaler folketrygden stønader som sykepenger, attføringsstønad, støtte til enslige forsørgere, arbeidsledighetstrygd og gravferdshjelp. Folketrygden inneholder også spesielle stønader som den trygdede kan søke om, for eksempel grunnstønad, hjelpestønad og overgangsstønad.

1.1.2 Finansiering

Pensjonene i folketrygden finansieres etter utligningssystemet, såkalt "pay-as-you-go" finansiering, slik at inntekter og utgifter balanserer hvert år. Det vil si at utgiftene til folketrygden finansieres løpende, hovedsaklig ved trygdeavgift, ved arbeidsgiveravgift og

⁶ G er her gjennomsnittlig grunnbeløp i inntektsåret

ved tilskudd fra staten.⁷ Trygdeavgiften beregnes i prosent av personinntekt fastsatt i medhold av skatteloven, det vil si på grunnlag av vedkommendes pensjonsgivende inntekt. Arbeidsgivere skal betale arbeidsgiveravgift som fastsettes i prosent av utbetalt lønn. Avgiften blir differensiert i forhold til hvor i landet arbeidstakeren bor. I tillegg skal staten, fylkeskommunene og kommunene betale årlig tilskudd til folketrygden. Avgiftssatsene og tilskuddene fastsettes av Stortinget.

1.2 Tjenestepensjon

Med tjenestepensjon gis ansatte en anledning til å øke pensjonen utover folketrygden. Tjenestepensjoner i arbeidsforhold er regulert gjennom Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjon (LOI), med virkning fra 2001. LOF regulerer de ytelsesbaserte pensjonsordningene, samt innskuddsordninger med forsikringselement i opptjeningstiden, mens LOI regulerer de fleste innskuddsbaserte ordningene.

En innskuddsordning innebærer at arbeidsgiveren innbetaler et avtalt årlig beløp, enten et fast kronebeløp eller en viss prosent av de ansattes lønn (Balterzen 2005). Dette innskuddet settes inn på den enkelte medarbeiders pensjonskonto og spares samtidig i fond. Innskuddene og avkastningen underveis utgjør til sammen det pensjonsbeløpet som den ansatte får til utbetalingen fra fylte 67 år.

Ytelsespensjon er en ytelsesbasert kollektiv pensjonsforsikring, som arbeidsgiver etablerer til fordel for sine ansatte og eventuelt deres etterlatte. Arbeidsgiver betegnes da som forsikringstaker, mens ansatte som er medlem av pensjonsordningen betegnes som forsikrede. Hovedprinsippet i en ytelsesbasert ordning er at de ansattes pensjon utgjør en prosentandel av lønnen på pensjoneringsstidspunktet, som oftest mellom 60 og 70 prosent. Tjenestepensjonen dekker forskjellen mellom en beregnet utbetaling fra folketrygden og det avtalte pensjonsbeløpet. Arbeidsgiver betaler en premie basert på det avtalte fremtidige pensjonsnivå.

Man kan si at usikkerheten i innskuddsordningene ligger hos arbeidstakerne, fordi de ikke

⁷ Kilde: Folketrygdloven

vet hva de får utbetalt i samlet pensjon. Usikkerheten i ytelsesordningene ligger derimot hos arbeidsgiver og forsikringsselskapet, da premiekostnadene ved tjenestepensjonsordningen vil kunne variere fra år til år avhengig av den avkastningen forsikringsselskapet oppnår på bedriftens pensjonsmidler. For bedriftene har en innskuddsbasert ordning den fordel at den er oversiktlig, enkel å administrere, og gir stabile og forutsigbare kostnader.

	Hva er avtalt?	Pensjon for de ansatte	Bedriftens innbetaling
Innskuddspensjon	Innskuddet (sparebeløpet)	Summen av innskudd og løpende avkastning	Årlige innskudd i prosent av lønn
Ytelsespensjon	Utbetalingen	En avtalt prosent av sluttlønn	Årlig betaling kan variere avhengig av oppnådd avkastning

Tabell 1.1: Innskuddspensjon og ytelsespensjon

Kilde: Balterzen, 2005

1.2.1 Offentlig tjenestepensjon

Offentlige tjenestepensjonsordninger har i all hovedsak vært ytelsesbaserte. Ytelsesnivået i alle disse ordningene er det samme, men ordningene finansieres likevel ulikt. Statens ordninger betales over statsbudsjettet via Statens Pensjonskasse uten særlig forhåndsfinansiering. Kommunale ordninger er derimot fondert enten i en pensjonskasse, av Kommunal Landspensjonskasse (KLP) eller ett av de private livsforsikringsselskapene. En undersøkelse fra 2004 viser at ved utgangen av 2003 forvaltet KLP pensjonene for 355 kommuner. 17 kommuner og 2 fylkeskommuner benyttet egne pensjonskasser, mens 68 kommuner hadde flyttet sine pensjonsforpliktelser til private forsikringsselskaper (Hippe m.fl. 2005). I den samme undersøkelsen varslet mange av kommunene at de vurderer å flytte sine pensjonsforsikringer fra KLP til et privat livselskap.

Det kommunale pensjonsmarkedet har gjennomgått betydelige endringer det siste tiåret, etter at det ble åpnet for kjøp av pensjonsforsikringer i det private markedet. Det har også vært en omfattende diskusjon rundt organiseringen av KLP, hvor arbeidstakernes innflytelse på pensjonsordningen og mulighet til å ivareta egne pensjonsrettigheter har vært ett av flere temaer. I Norge er det arbeidsgiverne som avgjør hvordan pensjonskapitalen skal forvaltes. Det gjelder i så vel privat som offentlig sektor. Arbeidstakerorganisasjonene i kommunal sektor har imidlertid mulighet til å påvirke pensjonsordningene og forvaltningen direkte ved å være part i hovedtariffavtalen, og gjennom representasjon og observatørposter i KLPs styre.

1.2.2 Privat tjenestepensjon

Beslutning om opprettelse av en eventuell tjenestepensjonsordning i privat sektor har inntil 1. januar 2006⁸ vært frivillig for den enkelte bedrift. Inntil da har heller ikke pensjonsordning i arbeidsforhold vært noe stort tema i lønnsforhandlingene. Dette er i ferd med å endre seg, og pensjon ses mer og mer på som et attraktivt gode for de ansatte. For arbeidsgivere kan en god pensjonsordning være med på å tiltrekke de beste medarbeiderne. Frem til nå har få avtaler vært etablert mellom parter i det norske arbeidsmarkedet som regulerer tjenestepensjonsordninger i privat sektor, i motsetning til land som Danmark, Nederland og Sverige hvor avtalebaserte ordninger er utbredt (Hippe m.fl. 2005).

Ved opprettelse av pensjonsordning for de ansatte kan bedriften enten etablere en egen pensjonskasse i henhold til regelverket for pensjonskasser, eller inngå avtale med et av forsikringsselskapene som er underlagt livsforsikringsloven. Er ordningen innskuddsbasert og uten forsikringselement kan slik avtale også inngås med banker og forvaltningsselskap for verdipapirfond.

1.2.3 Regelverk

Et velfungerende pensjonsmarked betinger at pensjonskasser og livsforsikringsselskaper er underlagt noenlunde samme regelverk og rammebetingelser. Derfor er det allerede planlagt

⁸ Innføring av Lov om obligatorisk tjenestepensjon

og gjennomført endringer i livsforsikringslovgivningen og i regelverket for pensjonskasser. Det kan også ventes tilpasninger av norsk lovgivning som følge av endringer i EUs lovgivning.

Etter påtrykk fra blant annet fagbevegelsen og LO ble et nytt regelverk for tjenstepensjon innført med virkning fra 1. januar 2001, henholdsvis Lov om foretakspensjon (LOF) og Lov om innskuddspensjoner i arbeidsforhold (LOI). Disse kom til erstatning for tjenstepensjoner etter skatteloven (TPES). Målet med lovendringene, og da særlig åpningen for innskuddspensjoner, var å øke utbredelsen av tjenstepensjoner i arbeidsmarkedet. Tankegangen var at det ville være lettere å få virksomheter uten tjenstepensjonsordning til å etablere en innskuddsordning enn en ytelsesordning.

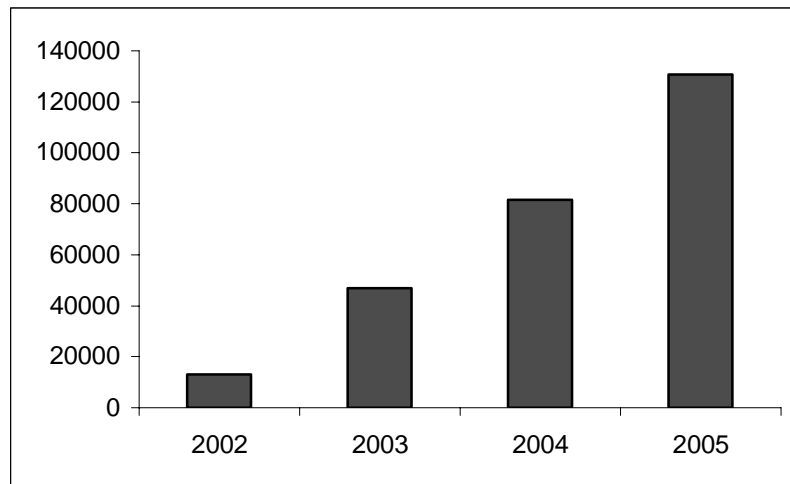
1.2.4 Dekningsgrad

I den offentlige debatten har det vært stor usikkerhet omkring antall arbeidstakere i privat sektor uten tjenstepensjonsordning. Beregninger Fafo⁹ foretok våren 2004 anslår dette antallet til omlag 600.000 arbeidstakere (Veland 2004). Det vil si en dekningsgrad på rundt 48 prosent av de ansatte i privat sektor per utgangen av 2002. Utviklingen i tjenstepensjonsmarkedet etter 2002 tyder på at dekningsgraden nå er noe høyere. På bakgrunn av endringer i sysselsettingen og utvikling i pensjonsmarkedet i 2003 og 2004, blant annet nytegninger av innskudds- og ytelsesordninger, nedjusterer Fafo antall arbeidstakere uten tjenstepensjon i privat sektor til 560.000 per 2005. Dekningsgraden varierer imidlertid stort mellom ulike bransjer. For eksempel er dekningsgraden mye høyere for ansatte innen bank og forsikring enn den er for ansatte i byggebransjen.

Ettersom det først i 2001 ble åpnet for tjenstepensjonsprodukter der rentegaranti ikke er obligatorisk, dvs. innskuddspensjon, har de ytelsesbaserte ordningene lenge vært enerådende i det private markedet. I de tre første kvartalene i 2004 utgjorde innbetalinger til innskuddsordninger kun 2 prosent av totale innbetalinger til kollektive ordninger i livs- og fondsforsikringsselskapene tilsluttet Finansnæringens Hovedorganisasjon (FNH). I forhold til 2003 er dette en vekst på hele 112 prosent, mens ytelsesordningene vokste tilsvarende

⁹ Fafo er en samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse som arbeider med problemstillinger innen arbeidsliv, velferdspolitik og levekår nasjonalt og internasjonalt.

med 34 prosent. Som det også fremgår av figur 1.2 øker antall innskuddsordninger betydelig, men fortsatt utgjør de en beskjeden andel, både absolutt og relativt, av ytelsesordningene.



Figur 1.2: Utvikling i antall medlemmer i innskuddsbaserte ordninger

Kilde: FNH

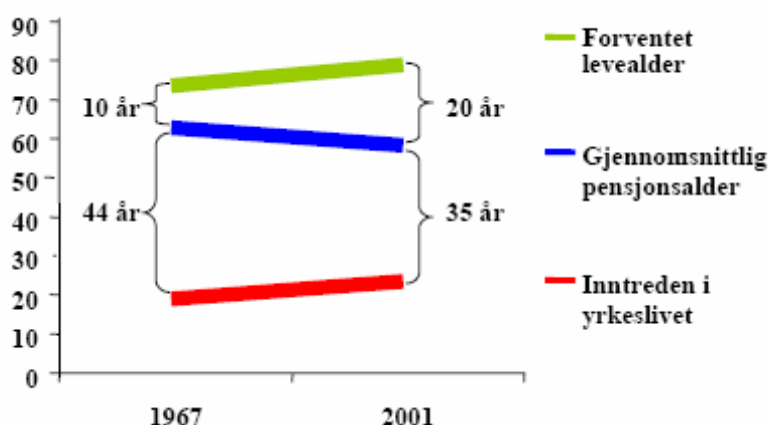
Pensjonsmarkedet de siste årene viser en tendens i retning av overgang fra ytelses- til innskuddsordninger. Tall fra FNH og Kredittilsynet bekrefter dette. En slik overgang kan skyldes lavere avkastning på fondsmidlene, som gir høyere premiekostnader for bedriftene i ytelsesordninger. Videre kan signaler om mulig lovfestet obligatorisk tjenstepensjon, som nå er vedtatt, ha vært med på å forsterke dette ytterligere.

2. Pensjonssystemets utfordringer

Dagens pensjonssystem står overfor store og økende økonomiske utfordringer. Disse består i svakere vekst i den yrkesaktive befolkningen, høyere gjennomsnittlige pensjonsytelser og stigende levealder. I tillegg stimulerer dagens pensjonssystem lite til arbeid og kan på enkelte områder oppfattes som noe urettferdig. Blant annet ved en gradvis svekkelse av sammenhengen mellom inntekt og pensjon, og tildels meget ulik pensjon for like livsinntekter. Behovet for en pensjonsreform synes derfor å være tilstede.¹⁰

2.1 Økonomiske utfordringer

Svært mange vestlige land står ovenfor utfordringer knyttet til forbedring av pensjonssystemet og iverksetting av tiltak for å møte den sterke veksten i pensjonsutgiftene. Norge er blant dem. Hovedårsaken til dette er aldring av befolkningen. Dette er et resultat av at fødselstallene ligger lavere enn de gjorde fram til 1960-tallet, samtidig som levealderen stadig øker. Som en konsekvens kan perioden med alderspensjon fra folketrygden bli mer enn 50 prosent lenger i 2050 enn da den nåværende pensjonsalderen ble vedtatt. De utfordringene som dette reiser for pensjonssystemet, forsterkes av at pensjonene i folketrygden vil fortsette å stige sammenliknet med lønnsnivået som følge av at flere av pensjonistene får opptjent fulle pensjonsrettigheter.



Figur 2.1:

Tid som yrkesaktiv og pensjonist

Kilde:

Pensjonskommissjonen,
Finansdepartementet

¹⁰ Pensjonskommissjonens rapport NOU 2004:1 er kilde til dette kapittelet såfremt ikke noe annet er presisert

Norges viktigste ressurs er arbeidskraften. Målt som andel av landets samlede formue er den 15 ganger høyere enn oljeformuen, både den som er tatt opp og plassert i Petroleumsfondet¹¹ og de gjenværende reservene under havbunnen i Nordsjøen. Det bør derfor legges til rette for at den samlede verdien av arbeid kan øke i årene fremover. Dette innebærer å få flest mulig til å arbeide lengst mulig. Ny teknologi og økt produktivitet vil også kunne øke verdien av arbeid.

Aldring av befolkningen og tiltakende førtidspensjonering gjør det desto viktigere å opprettholde en høy arbeidsstyrke. Sammenliknet med resten av Europa har Norge her et godt utgangspunkt, spesielt som følge av at yrkesdeltakelsen blant kvinner er høy og har fortsatt å øke. Når det gjelder yrkesdeltakelsen blant eldre ligger også den på et høyt nivå sammenliknet med andre land. Hvis en tar med uførepensjon i alle aldersgrupper og avtalefestet pensjon (AFP)¹², er forventet pensjonsalder i Norge om lag 61 år, dvs. 6 år lavere enn den formelle pensjonsalderen i folketrygden.

En kombinasjon av sterk økning i antall pensjonister og svak vekst i arbeidsstyrken vil føre til at forholdet mellom antall yrkesaktive og antall pensjonister avtar. Figur 2.2 viser forholdet mellom antall personer som er 67 år eller mer og antall personer i alderen 20-66 år i prosent. Dette forholdet vil altså øke kraftig fremover. Mens det i 2003 var om lag 2,6 personer i arbeidsstyrken pr. pensjonist, viser fremskrivninger at dette forholdstallet vil gå ned til 1,6 i 2050.



Figur 2.2:

Forsørgingsbyrden overfor eldre

Kilde: Statistisk sentralbyrå

¹¹ Nå: Statens Pensjonsfond - Utland

¹² Se eget avsnitt lenger bak

Samlet antall pensjonister er anslått å øke med vel 80 prosent fra 2001 til 2050, mens pensjonsutgiftene målt som andel av BNP for Fastlands-Norge er anslått å bli om lag dobbelt så høye. Beregningene bygger på dagens regler og forutsetter parallell utvikling i lønninger og folketrygdens grunnbeløp.

Tabell 2.1: Framskrivning av antall pensjonister, gjennomsnittlig pensjon, og samlede pensjonsutgifter i folketrygden.¹³

	2001	2010	2020	2030	2040	2050
Antall pensjonister i alt (1 000 personer)	915	1013	1224	1421	1589	1674
Gjennomsnittlig pensjon (1 000 kroner)	112	124	134	138	140	140
Pensjonsutgifter i alt (mrd. kroner)	102	125	164	197	222	234
Pensjonsutgifter i alt i pst. av BNP Fastlands-Norge	9,1	11,0	13,7	16,5	18,7	19,7

Kilde: Statistisk sentralbyrå og Finansdepartementet.

I løpet av de siste årene er det blitt avsatt betydelige midler til Statens petroleumsfond, og det forventes at petroleumsfondet vil fortsette å vokse i årene framover. Dette vil gjøre det noe enklere å møte den sterke veksten i pensjonsutbetalingene på lengre sikt. Beregninger i Nasjonalbudsjettet 2004 viser imidlertid at økningen i avkastningen av petroleumsfondet trolig bare vil kunne dekke en relativt liten del av den anslåtte økningen i pensjonsutbetalingene som følger av dagens regelverk i folketrygden. Selv når en tar hensyn til den ekstra handlefriheten oljeinntektene og petroleumsfondet gir, står Norge ovenfor en stor ubalanse i de offentlige finanser på lang sikt.

¹³ Antall pensjonister omfatter summen av antall alders-, uføre-, og etterlattepensjonister i folketrygden. Gjennomsnittlig pensjon og pensjonsutgifter er oppgitt i reelle tall basert på et fast grunnbeløp(G), og gjelder alle pensjonister. G = 50 603 kroner som er lik gjennomsnittet for 2001.

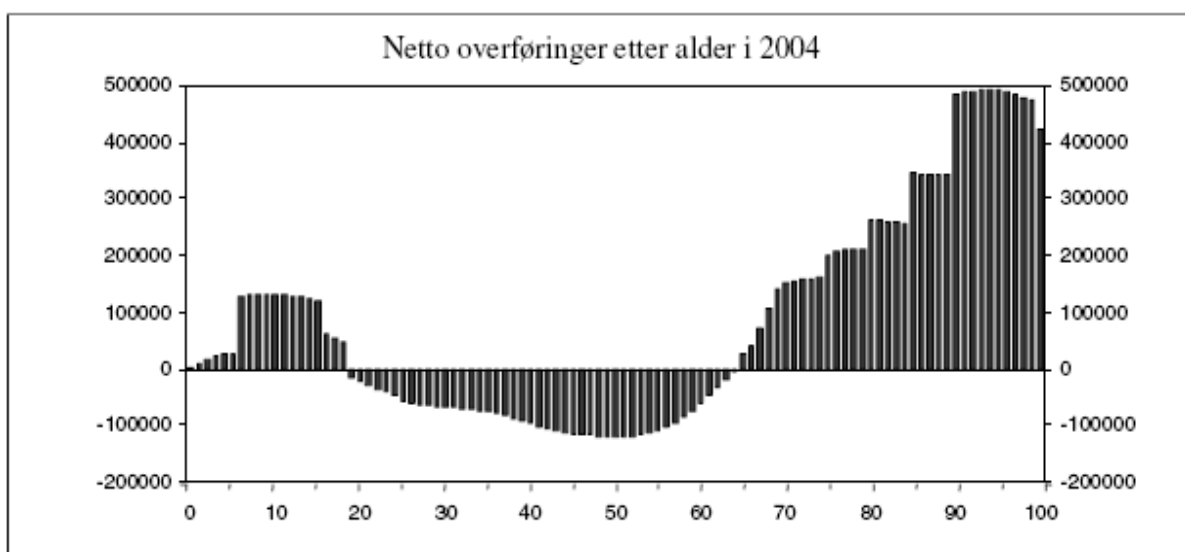


Figur 2.3:

Folketrygdens utgifter til alders- og uførepensjon, statens netto kontantstrøm fra oljevirkksomheten og disponible petroleumsinntekter etter handlingsregelen. Prosent av BNP for Fastlands-Norge

Kilde: Finansdepartementet

Veksten i pensjonsutgiftene betyr at en stigende andel av offentlige utgifter brukes til overføringer til husholdningene. I figur 2.4 er det illustrert hvordan netto overføringer, dvs. skatteinnbetalinger fratrukket stønader fra det offentlige, er fordelt etter alder. Barn og ungdom er netto mottakere av overføringer, mens aldersgruppene fra 19-64 år er netto skattebetalere. Pensjonistene er netto mottakere av overføringer, både i form av pensjon og helse- og omsorgstjenester. Dette blir mer markert desto eldre pensjonisten blir. Mønsteret for netto overføringer illustrerer hvilke utfordringer endret alderssammensetning i befolkningen kan skape.



Figur 2.4: Netto overføringer i kroner etter alder, 2004

Kilde: Finansdepartementet

2.2 Pensjonspolitiske utfordringer

Beregningsreglene i folketrygden, det vil si bestårsregelen og 40-årsregelen, innebærer at personer med svært ulik livsinntekt kan få rett til omtrent identisk pensjon, og omvendt at personer med like stor livsinntekt kan få svært ulik pensjon. Dagens system favoriserer personer med varierende eller stigende inntekt over livsløpet, og er ikke til fordel for personer med lang yrkeskarriere og en jevn inntekt. Regelverket gjør at sammenhengen mellom de innbetalingene man gjør i løpet av yrkeskarrieren og de ytelsene man får som pensjonist i mange tilfeller er svak og uklar.

Arbeidsmarkedet er i stadig endring, og blant annet øker hyppigheten av deltidsarbeid og arbeidsopphold i utlandet. Dette krever pensjonsordninger som er mer fleksible og lettere å legge sammen fra ulike arbeidsforhold.

På bakgrunn av den økende levealderen er det fordelaktig at det er en reell fleksibilitet oppover i pensjonssystemet, slik at eldre som ønsker og har helse til det kan være i arbeid lenger, eventuelt ved å trappe gradvis ned på arbeidsinnsatsen. Pensjonssystemet bør derfor innrettes slik at personer som står lenge i arbeidsstyrken belønnes.

3. Pensjonsreformen

Den 30. mars 2001 nedsatte Regjeringen Stoltenberg Pensjonskommisjonen med fylkesmann Sigbjørn Johnsen som leder. Kommisjonen ble gitt i oppgave å avklare hovedmål og prinsipper for et samlet pensjonssystem og la frem sin rapport, NOU 2004:1 i januar 2004. På bakgrunn av rapporten vedtok så Stortinget 26. mai 2005 hovedprinsippene for en pensjonsreform, samt innføring av obligatorisk tjenstepensjon fra og med 2006. Imidlertid gjenstår en rekke oppfølgingssaker, herunder utformingen av opptjeningsmodellen i folketrygden og ordningen for tidligpensjonering. Reformen forventes ikke å tre i full kraft før 2010 og det vil være nødvendig med overgangsordninger som strekker seg over mange år. Effektene av reformen vil derfor komme gradvis.

3.1 Modernisert folketrygd

Som tidligere påpekt utgjør folketrygden det bærende elementet i det norske pensjonssystemet. Pensjonskommisjonen har hatt som hovedmål å legge til rette for bevaring av folketrygden slik at den fortsatt kan gi alle innbyggere økonomisk og sosial trygghet. For å kunne bevare folketrygden må den gjøres økonomisk bærekraftig. Folketrygden bør derfor utformes slik at den ikke lover mer enn den kan innfri i det lange løp. De samlede ytelser og byrder i pensjonssystemet bør videre fordeles jevnt fordelt mellom generasjoner.

I en foreløpig rapport presenterte Pensjonskommisjonen to alternative modeller for et framtidig pensjonssystem. Det ene hovedalternativet var en lik basispensjon til alle i folketrygden. Det andre var en modernisert folketrygd med en klarere sammenheng mellom arbeidsinntekt, premieinnbetaling og pensjon i det allmenne pensjonssystemet. Et bredt flertall i Pensjonskommisjonen stilte seg bak forslaget om en modernisert folketrygd. Flertallet var av den oppfatning at folketrygden fortsatt bør bygge både på et fordelingsprinsipp og et forsikringsprinsipp. Det innebærer en garantipensjon som sikrer alle en grunnutbetaling uavhengig av tidligere inntekt, samt en standardsikring som skal gjenspeile inntekten som yrkesaktiv. Totalt sett sørger Pensjonskommisjonens flertallsforslag for at det blir bedre samsvar mellom inntekt og pensjon enn i dagens ordning.

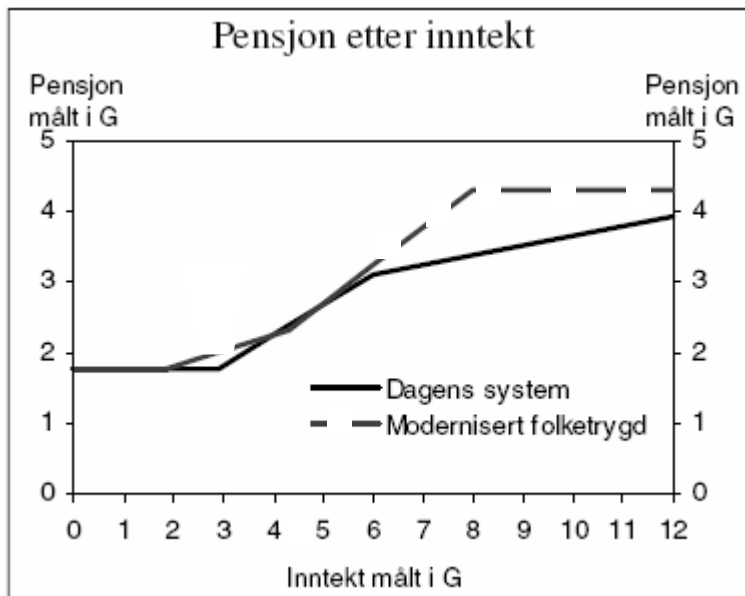
Dersom pensjonssystemet videreføres uten endringer, anslås folketrygdens utgifter til alderspensjon å øke fra 6 prosent av BNP for Fastlands-Norge i 2002 til vel 15 prosent i 2050. Pensjonskommisjonens flertallsforslag vil kunne redusere disse med om lag 3 prosent. Utgiftene til alderspensjoner fram mot 2050 vil likevel om lag doubles målt som andel av BNP for Fastlands-Norge.

Både ut fra hensynet til å holde en høy arbeidsstyrke, og hensynet til inntektsnivået hos pensjonistene, ønsker Pensjonskommisjonen at så mye som mulig av reduksjonen i pensjonsutgiftene kommer gjennom tiltak som bidrar til å begrense veksten i antall pensjonister. Pensjonskommisjonen har blant annet foreslått innføring av et *delingstall* for å gjøre pensjonssystemet mer robust i forhold til økende levealder. Delingstallet innebærer at hvis et nytt pensjonistkull lever ett år lenger som pensjonister enn tidligere pensjonistkull, så blir de årlige ytelsene i folketrygden tilsvarende lavere. Innføring av delingstall ønskes videre kombinert med *fleksibel pensjonsalder*, slik at den enkelte ved å arbeide lenger kan motvirke effekten av delingstallet. En slik reform vil dermed kunne stimulere til høyere yrkesdeltaking blant eldre.

I det reformerte systemet foreslår Pensjonskommisjonen videre at utbetalte alderspensjoner indekseres med lik vekt på lønns- og prisutviklingen. Videre går de inn for en *livsløpsbasert pensjonsopptjening*, der all arbeidsinntekt som yrkesaktiv opp til et tak skal gi samme pensjonsopptjening. Dette innebærer at dagens tak på 40 år for opptjening av tilleggspensjon, og bestårsregelen med de 20 beste opptjeningsårene som tellende for sluttpoengtallet i folketrygden faller bort. Dette vil stimulere yrkesdeltakelsen blant eldre ytterligere, samtidig som det virker rimelig at en gitt livsinntekt i hovedsak skal gi samme pensjon uavhengig av hvordan inntekten er fordelt over livsløpet.

Reformene med delingstall, endret indeksering og livsløpsbasert opptjening skal sørge for at folketrygdens økonomi sikres og gi grunnlag for høyere opptjening i pensjonssystemet enn det som ellers ville vært mulig.¹⁴

¹⁴ En oversikt over flertallets forslag til modernisert folketrygd er gitt i vedlegg 1



Figur 3.1:

Pensjon i dagens system og i modernisert folketrygd for en enslig pensjonist med jevn inntekt i 43 år

Kilde:

Pensjonskommissjonen

Pensjonskommissjonen vurderte også enkelte andre modeller for organisering av folketrygden. Modellene skiller seg først og fremst fra hverandre når det gjelder hvilken rolle staten skal ha for å sikre rimelig levestandard utover lik minstepensjon for alle, og hvordan grunnsikringen i pensjonssystemet skal utformes. Det gåes ikke nærmere inn på noen av disse her.

3.2 Pensjonskommissjonens intensjon satt i perspektiv

Et viktig aspekt i pensjonsdebatten er den makrofinansielle dimensjonen. Denne dimensjonen fanger opp omfanget av nasjonens sparing i det offentlige pensjonssystemet. Pensjoner kan enten finansieres løpende etter hvert som de kommer til utbetaling, såkalt "pay-as-you-go" finansiering, eller de kan forhåndsfinansieres ved kapitaldekning i fond, dvs. fondering. Et "pay-as-you-go" system innebærer en inntektsoverføring fra yrkesaktive skattebetalere til pensjonistene, og følgelig ingen oppbygging av offentlig formue. Det norske pensjonssystemet slik det har vært, baserer seg på "pay-as-you-go". I private og individuelle pensjonsordninger er det derimot påkrevd fondsfinansiering. Dette for at det skal være sikret midler til pensjon selv om bedriften skulle gå konkurs. Fondsfinansierte ordninger gir risiko for avkastning på avsatt kapital, mens utligningsfinansierte ordninger gir risiko for framtidig finansieringsevne og generasjonsbalanse.

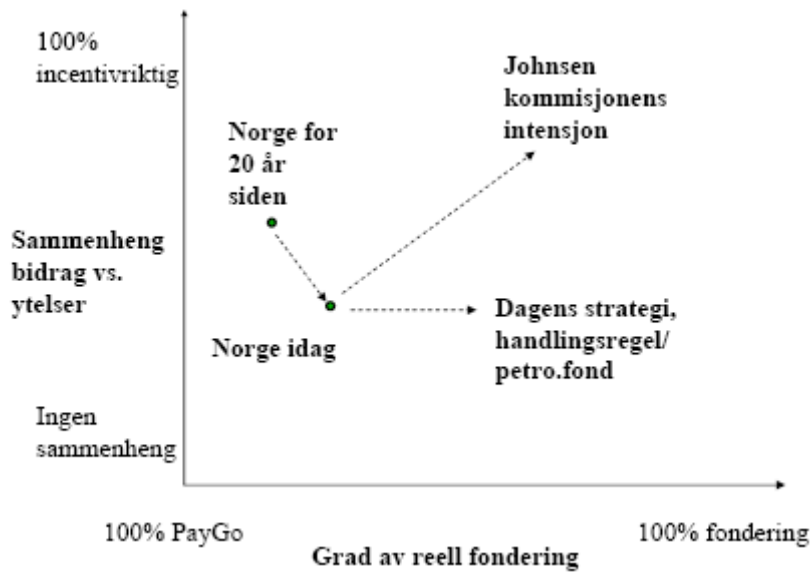
En overgang fra et "pay-as-you-go" system til fondering er generelt vanskelig på grunn av at overgangsgenerasjon får dobbelt pensjonsbyrde. I tillegg til å forhåndsfinansiere sin egen fremtidige pensjon gjennom avsetninger, må overgangsgenerasjonen betale for de som allerede er pensjonister via skattesystemet. For Norges del kan denne overgangsbyrden belastes petroleumsformuen¹⁵.

En annen dimensjon i pensjonsdebatten er styrken på sammenhengen mellom innbetalingene til pensjonssystemet og nivået på utbetalingene man mottar som pensjonist. Denne dimensjonen er avgjørende for effektene på arbeidstilbud og valg av pensjoneringstidspunkt. Her utgjør flat ytelse til alle uansett bidrag det ene ytterpunktet. En slik løsning gir svake incentiver til høy arbeidsdeltakelse, men sørger for sterk omfordeling av ressurser mellom individene. Det andre ytterpunktet er en 100 prosent aktuarisk løsning hvor nåverdien av bidraget tilsvarer nåverdien av ytelsene. Denne løsningen er svært incentivriktig, men gir liten omfordeling av ressursene.

Pensjoner innebærer også en viss politisk risiko. Det vil si risiko for uventede regelendringer, manglende finansiell disiplin, politiserte allokeringbeslutninger osv. Den politiske risikoen er minst i systemer med klar individuell eiendomsrett til oppsparte midler, altså i systemer med innslag av innskuddsbaserte ordninger med reelle individuelle konto. Den største risikoen finner vi i ytelsesbaserte systemer med lav transparens i sammenhengen mellom bidrag og ytelse.

På bakgrunn av pensjonskommisjonens uttalte intensjon laget førsteamanuensis ved Norges Handelshøyskole, Øystein Thøgersen, i desember 2003 en skisse som illustrerer hoveddimensjonene i reformdebatten (se figur 3.2). Den horisontale aksene viser graden av reell fondering og strekker seg fra 100 prosent løpende "pay-as-you-go" finansiering til 100 prosent fondering. Den vertikale aksene viser styrken på sammenhengen mellom, på den ene siden, enkeltindividenes bidrag målt ut i fra yrkesaktivitet og innskudd i pensjonssystemet gjennom skatter og pensjonspremier, og på den andre siden nivå på pensjonsytelsene.

¹⁵ Se eget avsnitt lenger bak



Figur 3.2: Hoveddimensjonene i reformdebatten

Kilde: Thøgersen, 2003

Thøgersen mener en vellykket pensjonsreform krever en kombinasjon av sterkere reell fondering og en sterkere sammenheng mellom bidrag og ytelser. Med andre ord en bevegelse opp og til høyre i diagrammet. Pensjonskommisjonens intensjon peker i følge Thøgersen i denne retning. Dette står i en viss motsetning til utviklingen de siste tiårene. Petroleumsfondet har riktignok bidratt til å øke omfanget av reell fondering, men denne effekten domineres av en kraftig svekkelse i sammenhengen mellom bidrag og ytelser. Fremveksten av AFP-ordningen har i tillegg svekket incentivene til å stå lenge i arbeid for eldre arbeidstakere.

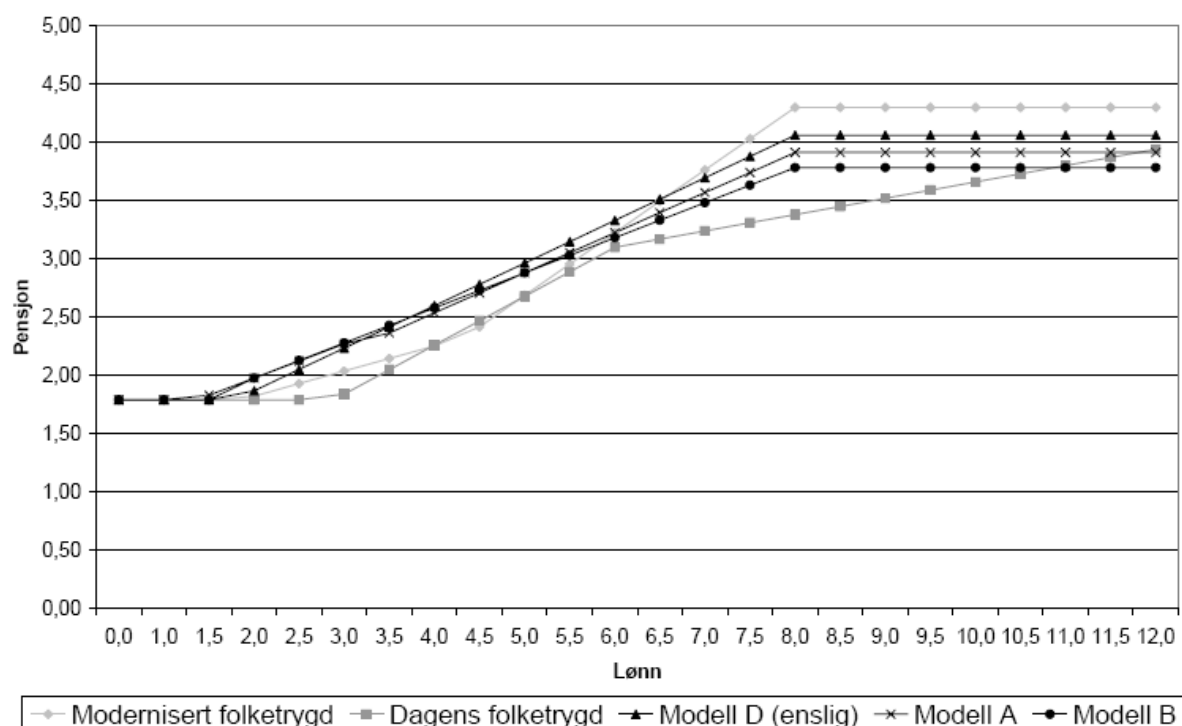
3.3 Pensjonsavtalen

På bakgrunn av Pensjonskommisjonens rapport ble Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre den 19. mai 2005 enige om en avtale om pensjonsreform, heretter kalt Pensjonsavtalen. Her ble det avtalt at folketrygdens alderspensjon fortsatt skal bestå av en grunnsikring og en inntektsavhengig tilleggspensjon. Avtalen bygger i hovedsak på forslaget til modernisert folketrygd og baserer seg således på prinsippene om livsløpsbasert opptjening, delingstall, fleksibel pensjonsalder og indeksering med et gjennomsnitt av lønns- og prisveksten.

Det legges imidlertid opp til at folketrygden skal ha en sosial profil og i større grad enn modernisert folketrygd bidra til utjevning av inntektsforskjeller. De som har hatt lave inntekter skal få mer igjen for sin pensjonsopptjening enn i dagens system, slik at det blir færre minstepensjonister. Blant annet foreslås det at omsorgsarbeid og avtjening av verneplikt skal gi pensjonsopptjening.

En pensjonsopptjeningsmodell i folketrygden som både har en god fordelingsprofil og som gir livsløpsbasert pensjonsopptjening kan utformes på flere måter. Finansdepartementet har regnet på ulike varianter av en slik modell, henholdsvis modell A, B og D. Figur 3.3 viser fordelingsprofilen i dagens folketrygd, modernisert folketrygd og modell A, B og D for en enslig som har hatt en jevn inntekt gjennom 43 år. Det fremgår av figuren at modell A, B og D alle gir en bedre fordelingsprofil enn Pensjonskommisjonens forslag til modernisert folketrygd. Det følger av modellene at etter 43 år vil alle med jevne inntekter mellom 2 og 8G få en høyere pensjon enn med dagens folketrygd. Det gis ikke pensjonsopptjening for inntekter over 8G i noen av modellene. Avtalepartene tar sikte på å utforme en pensjonsmodell med en fordelingsprofil som ligger nær opp til modell A, B og D.

Figur 3.3: Sammenhengen mellom lønn og pensjon i dagens folketrygd, modernisert folketrygd, modell A, B og D etter 43 års opptjening. Tall i grunnbeløp i folketrygden (G).



3.4 Pensjonsfondet

En av hovedutfordringene i pensjonsreformen er å etablere et bærekraftig pensjonssystem i den forstand at det gir en rimelig fordeling av byrder mellom generasjonene, der bidraget fra hver generasjon står i et rimelig forhold til de pensjonsytelsene som mottas.

Den statlige fordringsoppbyggingen som er nødvendig i årene framover, vil innebære at det skjer en reell fondering av deler av de framtidige utgiftene knyttet til aldringen av befolkningen. I dette ligger det at staten bygger opp finansielle reserver for å møte de framtidige utgiftsforpliktelsene, uavhengig av om en har skilt ut egne fond for å ivareta for eksempel pensjonsforpliktelsene. Fokus er med andre ord på hvor mye staten alt i alt sparer i forhold til det som trengs for å trygge framtidige pensjonsforpliktelser. Fondering i reell forstand skjer ved at staten sørger for å ha inntekter som overstiger utgiftene.

Sammenliknet med et pensjonssystem basert på løpende finansiering ("pay-as-you-go"), vil etablering av et system basert på reell fondering innebære økte innbetalinger i en innfasingsperiode, men lavere innbetalinger på lengre sikt. Et reelt sett fondsbasert pensjonssystem vil også være mer robust overfor endringer i aldersstrukturen i befolkningen. Ettersom pensjonssystemet tidligere har vært finansiert løpende, vil som nevnt en overgang til et system med full reell fondering normalt innebære en dobbelbelastning på den yrkesaktive generasjonen i en overgangsperiode. Men med petroleumsformuen i bakhånd har Norge her et stort fortrinn.

Etablering av et statlig pensjonsfond vil i utgangspunktet verken gjøre pensjonssystemet mer eller mindre bærekraftig. Det avgjørende for om folketrygdens pensjonsforpliktelser vil kunne innfris i framtiden, er utformingen av den samlede finanspolitikken og den økonomiske utviklingen mer generelt. Et pensjonsfond vil imidlertid kunne gjøre det lettere å få oppslutning om en langsiktig finanspolitikk hvor det settes tilstrekkelig midler til side de nærmeste årene.

Pensjonskommisjonen gikk inn for at folketrygden i hovedsak fortsatt bør være utligningsfinansiert, men foreslo samtidig etablering av et statlig pensjonsfond basert på dagens petroleumsfond og folketrygdfond. Dette for å knytte en nærmere sammenheng mellom statens fondskapital, sparing og pensjonsforpliktelser i folketrygden. Med hensyn til forvaltningen av et slikt pensjonsfond ble det foreslått at fondet skal bygge videre på

forvaltermiljøene i Folketrygdfondet og Norges Bank. I dette ligger det at innenlandske plasseringer foretas av Folketrygdfondet, mens Norges Bank har ansvaret for utenlandsplasseringer. Pensjonskommisjonen mente videre at det burde åpnes for at deler av kapitalen kan forvaltes av private forvaltere ved utsetting av eksterne forvaltermandater, slik Petroleumsfondet allerede gjør.

I Besl. O. nr. 20 (2005-2006) vedtok Odelstinget, mot Fremskrittspartiets stemmer, Lov om Statens pensjonsfond. I tråd med Pensjonskommisjonens anmodning etableres Statens pensjonsfond med utgangspunkt i Statens petroleumsfond og Folketrygdfondet. Det er lagt opp til at virksomheten i de to fondene videreføres som i dag innenfor den nye overbygningen. De to delene av pensjonsfondet har fått navnene ”Statens pensjonsfond – Utland” og ”Statens pensjonsfond – Norge”. Den finansielle sparingen som har funnet sted i de to fondene videreføres ved etableringen av Statens pensjonsfond. Handlingsregelen¹⁶ for bruken av oljeinntekter til utenlandsdelen knyttes i tråd med dette til Statens pensjonsfond - Utland, samtidig som avkastningen av Statens pensjonsfond – Norge løpende legges til denne delen av fondet.

3.5 AFP og tidligpensjon

Et av pensjonsreformens største stridstemaer er videreføringen av avtalefestet pensjon (AFP). AFP er en frivillig tidligpensjonsordning som er forhandlet frem som en del av lønnstakernes tariffavtaler og knyttet til den enkelte arbeidsplass.¹⁷ Det vil si at alle som jobber på en arbeidsplass som har tariffavtale der AFP inngår, har rett til å ta ut AFP etter fylte 62 år. Ordningen ble vedtatt i 1988 etter avtale mellom partene i næringslivet. Den omfatter arbeidstakere både i privat og offentlig sektor, og var opprinnelig laget for å sikre ”sliterne” en verdig avgang fra yrkeslivet. Om lag 60 prosent av landets yrkesaktive befolkning har en ordning tilknyttet AFP. I løpet av 2004 gikk 10.300 personer over på AFP, og ved utgangen av året var vel 35.600 personer AFP-pensjonister (ECON 2005).

¹⁶ Handlingsregelen innebærer at petroleumsinntektene fases gradvis inn i økonomien, om lag i takt med utviklingen i forventet realavkastning.

¹⁷ Kilde: Trygdeetaten

3.5.1 AFP reduserer arbeidsstyrken

En undersøkelse publisert i 2004 konkluderer med at AFP-ordningens økonomiske incentiver reduserer arbeidsstyrken i form av førtidspensjonering (Bratberg m.fl. 2004). I undersøkelsen har man tatt for seg personer to år etter mulighet for førtidspensjonering i tråd med AFP. Av de arbeidstakerne som hadde en AFP-ordning var kun 37,6 prosent av dem fortsatt i arbeid, mens hele 61,8 prosent av de uten en slik ordning fortsatt var yrkesaktive. Et konservativt anslag tilsier at minst 50 prosent av AFP-pensjonistene alternativt ville vært i arbeid. Resultatet av undersøkelsen er robust og veldokumentert. Dog ville man fått en begrenset, men signifikant vekst i antall uførepensjonister.

Transition frequencies by AFP entitlement

	All	With AFP entitlement	Without AFP entitlement
Still in work	2857 (44.4)	1743 (37.6)	1114 (61.8)
AFP pensioner	2335 (36.3)	2335 (50.4)	-
Disabled	481 (7.5)	241 (5.2)	240 (13.3)
Unemployed	263 (4.1)	106 (2.3)	157 (8.7)
Other	505 (7.8)	212 (4.6)	293 (16.2)
N	6441	4637	1804

Tabell 3.1: AFP reduserer arbeidsstyrken

Kilde: Bratberg, Holmås, Thøgersen, 2002

Når det innføres en mulighet til fleksibel pensjonering i folketrygden, mener Pensjonskommisjonen at staten bør konsentrere sine økonomiske bidrag til fleksibilitet i pensjonssystemet, og avvikle de statlige bidragene til AFP-ordningene.

Også seniorforsker Knut Røed ved Frischsenteret er kritisk til videreføring av AFP-ordningen.¹⁸ Han peker på at ordningen vil undergrave hele pensjonsreformen, især med tanke på at et av reformens hovedmål er å få folk til å stå lenger i arbeid. ”Ordnings subsidierer og stimulerer til de grader tidlig avgang fra arbeidsmarkedet. Antall 62-åringer vil øke med nærmere 60 prosent frem til 2009. Dette vil kunne gi en voldsom økning i antall AFP-pensjonister fremover om ikke politikerne kutter i ordningen.”

I Pensjonsavtalen gikk derimot avtalepartene inn for at det skal være en tidligpensjonsordning for alle arbeidstakere fra fylte 62 år, også for de som har hatt lave inntekter. Partene ønsker at en slik ordning bygger videre på AFP-ordningen. Aldersgrensen

¹⁸ HognarOnline, 23. januar 2006

i AFP skal ligge fast og statens samlede økonomiske bidrag i ordningen videreføres. I tillegg til at man ønsker AFP-ordningen videreført, arbeides det videre med en allmenn fleksibel tidligpensjonsordning i folketrygden. Stortinget har til nå ikke tatt stilling til hvordan et slikt framtidig tidligpensjonssystem i folketrygden skal se ut, men har bedt Regjeringen komme tilbake til hvordan dette kan utformes etter at uførepensjonen er utredet og hovedtariffoppgjøret i 2006 er avsluttet.

I en tidligpensjonsordning i folketrygden er det fra avtalepartenes side ønskelig at den alminnelige pensjonsalderen forblir uendret, og at arbeidstakere over 62 år motiveres til fortsatt arbeidsinnsats. Det legges altså opp til at arbeidet med et inkluderende arbeidsliv videreføres slik at det blir mulig for eldre arbeidstakere å fortsette i jobb. Staten skal i samarbeid med partene i arbeidslivet utforme tiltak for en seniorpolitikk som motiverer godt voksne arbeidstakere til å fortsette i arbeid, og arbeidsgivere til å ansette og beholde disse arbeidstakerne.

3.5.2 Ordningens videre fremtid

AFP-ordningens fremtid avhenger først og fremst av om Regjeringen ønsker å opprettholde statens bidrag. I dag bidrar staten både ved at AFP-pensjonistene har gunstige skattebetingelser og ved at de fortsetter å opptjene pensjonspoeng. For 62- og 63-åringene gjelder disse fordelene bare ut 2006. I løpet av 2006 må altså Regjeringen ta stilling til hvorvidt de statlige bidragene skal fortsette.

Som antatt ble avtalefestet pensjon et omstridt tema i hovedtariffoppgjøret for 2006. Sterke krefter i fagbevegelsen, med LO-leder Gerd-Liv Valla i spissen, mobiliserte kraftig for å bevare AFP-ordningen. Motparten i oppgjøret, NHO, ønsket derimot ordningen fjernet fordi de mener den bidrar til å presse seniorenne ut av arbeidslivet. Ifølge NHO-medlemmet Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon (HSH) tar ingen bedrifter sjansen på å ansette en 56-åring, så lenge de er forpliktet til å betale 25 prosent av lønnen hvis vedkommende førtidspensjonerer seg som 62-åring¹⁹. For arbeidsgivere blir det da dyrt å ansette eldre, og AFP-ordningen synes i så måte å motvirke intensjonen i pensjonsreformen.

¹⁹ HegnarOnline, 13. desember 2005

I oppgjøret gikk forhandlingene mellom Norsk Industri (NHO) og Fellesforbundet (LO) i stå på grunn av stridheter om nettopp avtalefestet pensjon. Dette presset frem en rask avgjørelse fra Regjeringens side om hvorvidt skattefordelene og opptjeningsreglene skulle fortsette. I et brev til partene i forhandlingen kom da Regjeringen med lovnader til fagbevegelsen om en videreføring av AFP-ordningen slik den er i dag frem til 2010.

Så til tross for at AFP-ordningen åpenbart bidrar til å redusere arbeidsstyrken, har Regjeringen inntil videre valgt å videreføre den. Men signaler fra politisk hold kan tyde på at ordningen ved neste korsvei, det vil si 2010, kan lide en annen skjebne.

4. Obligatorisk tjenstepensjon

Flertallet i Pensjonskommissjonen mente det burde innføres et obligatorisk innskuddsbasert element i pensjonssystemet, men at dette burde være et tillegg til, og ikke en del av modernisert folketrygd. Det var imidlertid ulike oppfatninger om hvilken rolle et slikt obligatorisk element burde ha, og om hvordan det skulle utformes. Videre gikk kommisjonens flertall imot forslaget om obligatoriske minstekrav til tjenstepensjon, med henvisning til individuelle variasjoner i behovet for pensjonsdekning, og til at det ikke ville være riktig å pålegge de unge en enda høyere pensjonspremie utover forslaget til modernisert folketrygd. Man var også bekymret for de praktiske problemene og de administrative kostnadene en slik ordning ville kunne medføre. På den annen side så man likevel fordeler ved at det i arbeidslivet ble utviklet forskjellige supplerende pensjonsordninger tilpasset de ulike behov og økonomiske evner både hos arbeidstakerne og bedriftene.

4.1 Pensjonsmeldingen

På bakgrunn av Pensjonskommissjonens rapport presenterte Regjeringen i Stortingsmelding nr. 12 (2004-2005), heretter kalt Pensjonsmeldingen, tre modeller for en obligatorisk tjenstepensjonsordning:

1. En obligatorisk innskuddsordning på toppen av modernisert folketrygd
2. Obligatoriske minstekrav til supplerende pensjonsordninger
3. Innskuddsordning med mulighet til å ”stå utenfor”

For Regjeringen var det sentralt at en obligatorisk tjenstepensjonsordning i så liten grad som mulig fortrenger eksisterende pensjonsordninger. Etter å ha vurdert de ulike modellene anbefalte derfor Regjeringen å forkaste modell 3 ettersom denne skaper problemer i forhold til eksisterende ordninger, i tillegg til store administrative utfordringer.

I modell 1, som er svært lik den svenske ”premiepensjonen”, har alle en individuell innskuddskonto som forvaltes av godkjente pensjonsinstitusjoner. Samtlige skal dekkes av

ordningen, uavhengig av annen pensjonsdekning, og den skal være lik for alle. Skattemyndighetene skal stå for innkrevingen av innskuddene, og valg av forvalter skal være fritt. Modell 1 er godt tilpasset et fleksibelt og mer mobilt arbeidsmarked ettersom det er enkelt å ta med seg og beholde opparbeidede rettigheter ved jobbskifte.

Modell 2 innebærer at bedrifter som ikke har pensjonsordninger for sine ansatte, plikter å opprette en ordning i tråd med regelverket (LOF og LOI), og som tilfredsstillende visse minstekrav. Utformingen av ordningene kan forhandles fritt av de lokale partene innenfor disse rammene. Denne modellen får ikke direkte konsekvenser for eksisterende ordninger så sant de er innenfor minstestandarden.

I Pensjonsmeldingen fremgår det videre at Regjeringen mener tjenstepensjon er et element som må ses i sammenheng med ytelsene fra folketrygden, og at den således ikke vil ta stilling til hvilken av de to modellene, 1 og 2, som bør velges før Stortinget har vedtatt hovedprinsippene for pensjonsreformen.

4.2 Lov om obligatorisk tjenstepensjon

4.2.1 Lovens fremvekst

I Pensjonsmeldingen skisserte Regjeringen tre, og anbefalte to modeller for en obligatorisk tjenstepensjonsordning. Etter å ha vurdert modellene vedtok Stortinget 26. mai 2005 innføring av obligatorisk tjenstepensjon og at lovregler om dette trer i kraft fra 1. januar 2006. Videre ble det vedtatt at slike ordninger skal utformes innenfor foretakspensjonsloven (LOF) eller innskuddspensjonsloven (LOI). Altså er modell 2 fra Pensjonsmeldingen lagt til grunn. Et lovforslag basert på en utredning fra Banklovkommisjonen²⁰ ble så sendt på høring og fikk bred tilslutning fra høringsinstansene. Etter innstilling fra Finanskomiteen ble den endelige Lov om obligatorisk tjenstepensjon vedtatt i Odelstinget 15. desember 2005, mot Fremskrittspartiets stemmer²¹.

²⁰ Banklovkommisjonen er et midlertidig utvalg som ble oppnevnt i 1990 for å gjennomgå finanslovgivningen med sikte på modernisering, samordning og revisjon.

²¹ Besl.O.nr.19 (2005-2006): Lov om obligatorisk tjenstepensjon

4.2.2 Hovedtrekkene

Loven bygger på allerede eksisterende lovverk, og beskriver minstekravene som må oppfylles for tjenstepensjonsordninger i privat sektor. Loven trådte i kraft 1. januar 2006, og foretakene som ved lovens ikrafttredelse omfattes av plikten, har frist til utgangen av året til å få på plass en tjenstepensjonsordning som tilfredsstiller kravene. Men pensjonsinnbetalingene skal gjelde fra 1. juli, det vil si at den pliktige pensjonsordningen skal ha virkning for de ansatte minst et halvt år i 2006. I de tilfeller der plikten for foretaket oppstår i løpet av, eller etter utløpet av 2006, er det en frist på seks måneder for å etablere pliktig tjenstepensjonsordning.

Både skattepliktige og skattefrie selskap omfattes av loven. Finansdepartementet kom frem til at plikten til å ha tjenstepensjonsordning bør gjelde for alle foretak. Arbeidstakernes rett til tjenstepensjon skal altså ikke avhenge av om de er ansatt i et foretak med skatteplikt eller ikke. For å bli omfattet av loven må selskapet imidlertid ha minst én arbeidstaker uten eierinteresse som arbeider minst 75 prosent av full stilling. Foretak med bare deltidsansatte må opprette en pensjonsordning dersom samlet arbeidstid er på minst to årsverk.²² Arbeidstakere under 20 år, eller ansatte som arbeider mindre enn 20 prosent av full stilling i løpet av et kalenderår, kan holdes utenfor ordningen. Også selvstendig næringsdrivende kan kjøpe tjenstepensjon, men det er ikke noe krav om dette i loven. Ordningen kan imidlertid ikke være bedre enn minstekravene til tjenstepensjon.²³

Obligatorisk tjenstepensjon omfatter kun alderspensjon, og bedriftene kan fritt velge mellom innskuddsbasert- og ytelsesbasert ordning. Fra 1. januar 2007 må bedriftene også etablere en forsikringsordning som sikrer at sparingen til alderspensjonen fortsetter selv om den ansatte blir ufør, et såkalt innskudds-/premiefritak ved uførhet.

Med hensyn til minimumsnivå pålegges arbeidsgiver å betale et innskudd på minst 2 prosent av lønnen mellom 1 G og 12 G for den enkelte arbeidstaker til innskuddspensjonsordning. I det gamle regelverket var nedre grense satt til 2 G. Endringen vil bedre pensjonsordningen

²² Kun arbeidstakere med minst 20 prosent stilling teller med

²³ I revidert nasjonalbudsjett 2006 foreslår Regjeringen å utvide næringsdrivendes adgang til å spare i innskuddspensjonsordning fra to til fire prosent av inntekten. Til nå har disse blitt henvist til å kjøpe IPA (omtales senere) fra forsikringsselskapene for å sikre inntekten som pensjonist.

spesielt for lavtlønnede, slik politikerne har vært opptatt av. Det betyr at alle eksisterende innskuddsordninger må justeres for å tilpasse seg de nye innskuddsgrensene.

Lønn	Innskudd (avrundet)
150 000	1 800
200 000	2 800
250 000	3 800
300 000	4 800
400 000	6 800
500 000	8 800
600 000	10 800
728 388 (12 G)	13 400
800 000	13 400

Tabell 4.1: Minstekrav til årlig innskudd

Kilde: if..

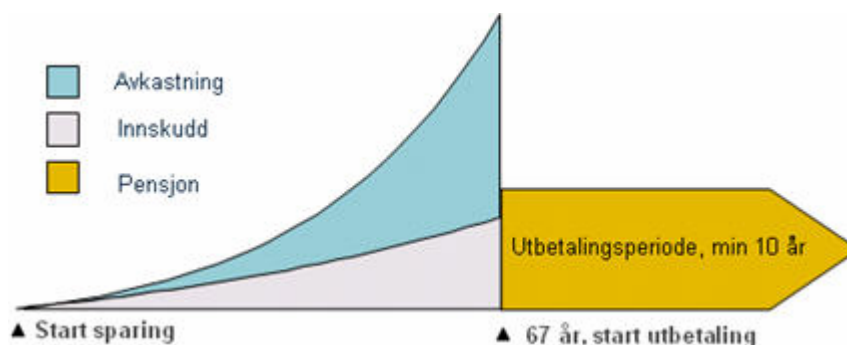
Minimumsnivået for ytelsesordning settes som et krav til årlig pensjonsytelse beregnet ut fra årlig ytelse i en innskuddsordning på minimumsnivå. Det skal i vurderingen av minstekrav til ytelsespensjon tas hensyn til lengden på utbetalingsperioden, det vil si lavere krav til ytelsesnivå ved utbetalingsperiode lenger enn 10 år. De aller fleste eksisterende ytelsesordninger vil tilfredsstillende dette minimumskravet.

Kostnader ved administrering av ordningen skal i prinsippet belastes arbeidsgiver og kommer i tillegg til innbetalingene.²⁴ Bedriften kan gjerne avtale arbeidstakertilskudd utover minstekravet for å øke pensjonssparingen og gi de ansatte en bedre pensjonsordning.

Innskuddene forvaltes i et fond som gir avkastning. Hos de fleste tilbyderne kan bedriften velge mellom flere fond med ulik risikoprofil. Den ansatte får en egen pensjonskonto hvor innskuddene settes inn og hvor avkastningen overføres. Ved fylte 67 år utbetales oppsparte innskudd sammen med avkastningen som pensjon. Størrelsen på pensjonen avhenger av hvor høyt innskudd bedriften betaler, hvor lenge den ansatt har vært med i ordningen, hvor stor avkastningen er og hvor lang utbetalingsperiode²⁵ den ansatte velger. Ved død blir saldoen på pensjonskontoen utbetalt som pensjon til avdødes barn og eventuelt ektefelle/ samboer.

²⁴ Se eget avsnitt lenger bak

²⁵ Minimum 10 år



Figur 4.1: Mulig profil for innskuddsordning

Kilde: if...

Foretakets plikt er begrenset til å foreta nødvendige innbetalinger til en pensjonsinnretning (livsforsikringselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak, bank eller forvaltningselskap for verdipapirfond). Foretaket vil utover dette, med unntak for enkelte typer pensjonsprodukt²⁶, ikke få noe ansvar for hvilken faktisk pensjon de ansatte vil få utbetalt. Regelverket for de aktuelle pensjonsinnretningene skal imidlertid bidra til å sikre at disse er i stand til å utbetale de opptjente pensjonene.

Foretak kan, i den grad de finner det hensiktsmessig, samarbeide om å innhente tilbud og inngå avtale med leverandører av tjenstepensjonsordning. Det må uansett være det enkelte foretak som er ansvarlig for, og har styringen med, sin tjenstepensjonsordning.

Etttersom den obligatoriske ordningen er opprettet etter foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven er det ikke behov for endringer i skattereglene for arbeidsgivere eller arbeidstakere som omfattes av disse lovene. Skattleggingen skjer etter det såkalte P-prinsippet, som innebærer at innbetalingene gir bedriften rett til fradrag i alminnelig inntekt. Sparingen får ingen skattemessige konsekvenser for den ansatte før ved utbetaling.

Foretakene plikter å gi opplysninger om tjenstepensjonsordningen i regnskapet eller i næringsoppgave til myndighetene. Kredittilsynet vil, som en naturlig del av sitt tilsyn, kunne avgjøre om en ordning tilfredsstillende kravene i foretaks- eller innskuddspensjonsloven og minimumskravene i den nye loven om obligatorisk tjenstepensjon. De ansatte selv vil også ha interesse av å påse at arbeidsgiver faktisk oppretter en tilstrekkelig tjenstepensjonsordning.

²⁶ For eksempel ytelsespensjon med investeringsvalg for foretaket

4.3 Dekning av kostnader

Et omdiskutert tema i forbindelse med obligatorisk tjenstepensjon er kostnadene knyttet til ordningen. Kostnadene ved en pensjonsordning er dels knyttet til administrasjon av forsikringsordningen; inn- og utmelding, utbetaling av pensjoner med mer, og dels til forvaltningen av oppsparte midler. Den nye loven etterlater ingen tvil om at administrasjonskostnadene skal betales av arbeidsgiver. Men med unntak av kostnader knyttet til ansattes aktive investeringsvalg, går det ikke tydelig frem av lovteksten om kostnader for forvaltning av pensjonsinnskuddene også skal dekkes av arbeidsgiver. Dog er det rimelig å anta at dette har vært lovgivers intensjon. En slik fordeling er forenlig med et prinsipp om at den som står for valg av leverandør også skal betale kostnadene valget genererer.

Men et alvorlig problem med at forvaltningskostnadene belastes arbeidsgiver er at denne da får et økonomisk incentiv til å velge billigst mulig forvaltning. Nær alle de nye pensjonsordningene etablert under OTP vil være innskuddspensjonsordninger hvor de ansattes pensjon avhenger av avkastningen som oppnås. Bedriften vil spare på billigst mulig forvaltning, mens de ansatte kan tape.

Administrerende direktør i PGS Production og tidligere administrerende direktør i Storebrand Livsforsikring, Espen Klitzing, mener enkle kjøregler kan forhindre dette²⁷:

- Alle kostnader ved OTP bør synliggjøres av alle leverandører.
- Arbeidsgiver bør dekke alle administrasjonskostnader samt et standard påslag for forvaltning av årets sparing.
- De ansatte får fordelen av en god forvaltning og bør selv dekke kostnaden.

Med en slik fordeling får de ansatte også et incentiv til å vurdere hvordan midlene bør forvaltes, gitt deres alder og risikovilje.

Flere aktører, blant dem Terra Fondsforvaltning og Skagenfondene, lokker kundene med gebyrfri innskuddspensjon. Alle kostnader skal dekkes av det årlige forvaltningshonoraret

²⁷ Dagens Næringsliv, 18. jan 2006

som betales av de ansatte. Administrerende direktør Jørund Vandvik i Nordea Liv reagerer på markedsføringen av ”gratis” innskuddspensjon.²⁸ Han mener Terra og de andre som ikke opererer med administrasjonskostnader, bryter med den nye loven. I følge Vandvik er kostnadene ved å administrere obligatorisk tjenstepensjon utvilsomt høye. Disse kostnadene blir i tilfeller av ”gratis” innskuddspensjon belastet de ansatte i form av lavere avkastning. Sjef i Handelsbanken Liv, Torun Wahl Adolfsen, sammenligner markedsføringen med bokklubbprinsippet: ”Det første året får du masse gratis, men når du har vært kunde i ti år, har du betalt for en masse som du egentlig ikke vil ha.”²⁹

Administrerende direktør i Terra Fondsforvaltning, Stig Reier Sandhaug, forsvarer seg med at Terra driver mye mer effektivt enn de etablerte aktørene i bransjen: ”Vi har ingen administrasjon og ikke den type kostnader. Vi er en ny type aktør med andre rammevilkår enn de tradisjonelle pensjonsleverandørene. Vi kunne ansatt 20-30 stykker i administrasjonen, men vi driver som vi har gjort før. Ordningen gir ingen andre kostnader enn dem vi allerede har”. Også viseadministrerende direktør Åge K. Westbø i Skagenfondene er uforstående til kritikken. Westbø viser til at forvaltningshonorarer i verdipapirfond etter loven skal dekke alle kostnader, også administrasjonskostnader: ”Som verdipapirfond har vi ikke lov til å splitte opp administrasjonskostnader og forvaltningskostnader. Skulle vi innrettet oss på en annen måte, måtte vi ha startet livselskap”

I et brev til FNH på nyåret 2006 understreker Kredittilsynet at de av flere grunner er betenkt over at noen institusjoner tilbyr gebyrfrie innskuddspensjonsprodukter. Gebyrfrie produkter vil kunne medføre urimelig forskjellsbehandling mellom institusjonens kunder. Flere lovbestemmelser, som i finansavtaleloven og forsikringsvirksomhetsloven, forbyr direkte urimelig forskjellsbehandling mellom kundene i én og samme institusjon. Etter Kredittilsynets oppfatning bør institusjonene legge samme prinsipper til grunn for produkter som ikke omfattes direkte av dette lovverket, eksempelvis innskuddspensjonsprodukter som tilbys av banker og verdipapirfond.

²⁸ Dagens Næringsliv, 10. des 2005

²⁹ Dagens Næringsliv, 23. des 2005

DEL II: Strukturendring i finansnæringen

På midten av 1980-tallet skjedde det en deregulering av finansnæringen, noe som førte til store strukturelle endringer i næringen. Disse endringene var hovedsaklig preget av fusjoner innenfor de ulike delene av finansnæringen, henholdsvis bank, livsforsikring og skadeforsikring. For eksempel fusjonerte Bergen Bank med DnC og UNI med Storebrand. I motsetning til dette var utviklingen på begynnelsen av 1990-tallet preget av oppkjøp og fusjoner på tvers av de finansielle bransjene. Som eksempler kan nevnes DnBs kjøp av livsforsikringselskapet Vital samt Gjensidiges kjøp av Inter Nordisk Bank.

Fra midten av 1990-tallet har utviklingen i finansnæringen gått i flere retninger. Et av utviklingstrekkene er fusjoner og oppkjøp på tvers av landegrensene i de nordiske landene. For eksempel har Den Danske Bank kjøpt opp svenske Enskilda Östgötabanken og norske Fokus Bank. Konsern som DnB Nor, Nordea og Den Danske Bank har vokst seg store og mektige i skandinavisk sammenheng. Videre har en rekke banker utvidet sitt produktspekter ved å ekspandere inn i forsikring og da særlig livsforsikring. I dag tilbyr så å si alle de store bankene i Norge produkter innen livsforsikring til sine kunder, enten gjennom egne livselskaper eller gjennom allianser med slike. Nordea har for eksempel datterselskapet Nordea Liv, mens DnB Nor er eier av Vital.

I denne delen av utredningen har jeg valgt å se nærmere på bakgrunnen for Gjensidige Forsikrings etablering av livselskapet Gjensidige Pensjon og Sparing. Jeg vil i den forbindelse forsøke å påvise at innføringen av Lov om obligatorisk tjenstepensjon har skapt et nytt utviklingstrekk i finansnæringen, en produktmessig ekspansjon. Først vil jeg redegjøre for konkurransesituasjonen i markedet for privat tjenstepensjon, og reflektere litt over utsiktene i dette markedet. Deretter vil jeg gi en kort innføring i hva som kjennetegner livsforsikringsbransjen. Videre presenteres et rammeverk for restrukturering tilpasset finansnæringen, før jeg går over til å drøfte Gjensidige-caset i lys av dette. Avslutningsvis vil jeg komme med en oppsummering av de viktigste momentene i denne utredningen.

5. Markedet for tjenstepensjon

5.1 Konkurransesituasjon

Inntil nylig har konkurransen i markedet for tjenstepensjon vært begrenset. Etter å ha analysert markedet for tjenstepensjon til private foretak kom Konkurransetilsynet våren 2005 frem til at konkurransen var svak. I et brev til Kredittilsynet ba de derfor om en dialog om mulige tiltak som kan redusere konsentrasjonen i dette markedet. Konkurransetilsynet fremmet også et ønske om å diskutere eventuelle bestemmelser som kan gjøre det enklere for nye aktører å etablere seg og tilby tjenester innenfor markedet for kollektive, innskuddsbaserte pensjonsordninger.

5.1.1 Innskuddspensjon

Markedet for innskuddspensjon rommer flere aktører enn markedet for ytelsesbasert pensjon. I tillegg til livsforsikringsselskaper og pensjonskasser, kan også banker og fondsforvaltningsselskaper tilby innskuddspensjon. Ettersom det ble åpnet for innskuddspensjon med skattefordel først i 2001, er innskuddspensjonsmarkedet foreløpig et ganske umodent marked som har hatt lavt volum frem til nå. Samlede innskudd i 2003 utgjorde under 2 prosent av premievolumet for ytelsesbaserte ordninger i følge FNH. Innføring av obligatorisk tjenstepensjon samt en tendens til overgang fra ytelsesbaserte- til innskuddsbaserte ordninger gjør at markedet for innskuddspensjon forventes å få en kraftig oppsving i årene som kommer. I følge beregninger Fafo har foretatt vil antall medlemmer i innskuddsordninger i privat sektor være høyere enn i ytelsesbaserte i 2007.

Livsforsikringsselskapene har hatt en høy markedsandel i innskuddspensjonsmarkedet så langt. I følge FNH må dette blant annet ses i sammenheng med at disse har tradisjoner og kompetanse på å levere pensjonsprodukter. FNH mener det vil være naturlig at det tar noe tid før nye leverandører som fondsforvaltningsselskaper opparbeider tilsvarende kompetanse. Videre er fondsforvaltningsselskapene betydelige underleverandører av fondsprodukter knyttet til livsforsikringsselskapenes innskuddspensjonsprodukter.

Tabell 5.1: Innskuddsbasert kollektiv pensjon, forsikringsfond i mill. kr pr. 30.09.2004

Forsikringsfond	2003	2004	2003	2004
Storebrand	100 005	412 223	22,2 %	33,4 %
Vital inkl. Vital Link	139 669	391 066	31,1 %	31,7 %
Nordea inkl. Nordea Link	60 144	205 192	13,4 %	16,6 %
Gjensidige NOR Fondsforsikring (Danica)	44 879	78 839	10,0 %	6,4 %
SpareBank1 Liv inkl. SPB1 Fondsforsikring	63 041	78 671	14,0 %	6,4 %
Alfred Berg Industrifinans	23 349	32 933	5,2 %	2,7 %
Stavanger Fondsforvaltning	15 017	24 933	3,3 %	2,0 %
Terra Fondsforvaltning	3 469	9 428	0,8 %	0,8 %
Sum	449 573	1 233 285	100,0 %	100,0 %
Sum Vital, Storebrand, Nordea			66,7 %	81,7 %

Kilde: Finansnæringens Hovedorganisasjon

I tabellen fremkommer det at markedet for innskuddsbasert kollektiv pensjon i løpet av 2004 utviklet seg fra å være moderat konsentrert til å bli sterkt konsentrert. De tre ledende livsforsikringsselskapene øker i denne perioden sin samlede markedsandel fra 67 til 82 prosent på bekostning av andre aktører.

For å bedre konkurransevilkårene har Konkurransetilsynet som et alternativ foreslått å pålegge livsforsikringsselskapene å tilby risikoprodukter separat og på like vilkår til andre leverandører av innskuddspensjon som ikke har konsesjon som livsforsikringsselskap. Konkurransetilsynet mener at dersom livsforsikringsselskapene ikke tilbyr sine risikoprodukter separat, stenger de andre leverandører ute fra markedet for innskuddsbasert kollektiv pensjon. Til dette har FNH påpekt at risikodekninger levert til annen leverandør av innskuddspensjon er fra livsforsikringsselskapenes side naturlig forbundet med høyere kostnader enn om livsforsikringsselskapet også leverer innskuddspensjonsproduktet. Bakgrunnen er at dette medfører ekstra arbeid knyttet til risikobedømmelse, kommunikasjon, betjening og administrasjon.

5.1.2 Fripoliser og pensjonsbevis

Dersom man slutter i et foretak med pensjonsordning før man har nådd pensjonsalder får man en fripolise eller et pensjonsbevis, avhengig av om pensjonsordningen var ytelsesbasert eller innskuddsbasert. En fripolise er en forsikring man får når man blir meldt ut av

ytelsespensjonsordningen til en bedrift. Forsikringen gir rett til den pensjonen (premiereserven) som er opptjent i ansettelsestiden.³⁰ Et pensjonsbevis får man når man blir meldt ut av en innskuddspensjonsordning. Pensjonsbeviset viser vedkommendes pensjonskonto med den kapitalen som er innbetalt.

I følge Mikkel A. Berg, administrerende direktør i Silver Pensjonsforsikring AS, har norsk livsforsikring fusjonert seg frem til å bli det mest konsentrerte og minst konkurranseutsatte pensjonssparemarkedet i OECD-området.³¹ Han hevder videre at markedskonsentrasjonen, nåværende rammebetingelser og produktegenskaper ved forsikring gir sterke innlåsnings effekter, og setter, til tross for flytteretten, noen meget få selskaper i stand til å utøve markedsrett og ta ut oligopolprofitt.

En konsekvens av dette er at flere hundre tusen personer med fripoliser i verste fall kan ha fått realverdien av sin fremtidige alderspensjon nærmest halvert, ifølge Berg. Livselskapene har langt på vei forsynt seg av kundenes fremtidige alderspensjonsmidler til ulike formål, og unnlatt å forvalte pensjonskapitalen optimalt. Saken har fått sjefredaktør Amund Djuve i Dagens Næringsliv til å karakterisere det hele som "et ran". Resultatet av den markeds situasjonen som har fått lov til å eksistere, er at den langsiktige avkastningen fra livselskapene til kundene har vært lavere enn renten på statsobligasjoner og bankinnskudd.

Nystartede Silver Pensjonsforsikring har spesialisert seg på fripoliser for å ta opp kampen mot de store selskapene som har levd godt av dette markedet. Silver gjennomførte for kort tid siden den første kundeundersøkelse om fripoliser noensinne. Den avdekket at folk ikke vet hva deres fripolise faktisk inneholder, og hvor mye kjøpekraft de har tapt opp gjennom tidene. I dag finnes det ca. 720.000 fripoliser i Norge som utgjør 30-40 prosent av det private tjenstepensjonsmarkedet, og antallet vil øke. Med obligatorisk tjenstepensjon vil svært mange etter hvert få fripoliser eller pensjonskapitalbevis. Unntaket er dem som har kun én arbeidsgiver livet gjennom.

Påstandene fra Berg og Silver Pensjonsforsikring har fått FNH og direktør Arne Skauge til å

³⁰ Kilde: www.fripolisen.no

³¹ Dagens Næringsliv, 30. nov 2005

reagere. Som interesseorganisasjon for de to selskapene³² som kontrollerer over 90 prosent av dette markedet, er FNH av en annen oppfatning. Skauge hevder at konkurransen i pensjonsmarkedet er sterk og henviser til at livsforsikring som bransje er nøye regulert av myndighetene, og at intensjonene i livselskapene er gode.³³ De siste årene har livsforsikringselskapene nedlagt et stort arbeid for å redusere kostnadene, øke pensjonene, forenkle informasjonen, og øke interessen blant kundene. Videre påpeker Skauge at Norge har det mest flyttevennlige regelverket i internasjonal målestokk innen livsforsikring, slik at misfornøyde kunder bare kan flytte en pensjonsordning fra en aktør til en annen.

Men til tross for at det er både enkelt og billig³⁴ å flytte forsikringene, så synes ikke systemet å fungere særlig godt i praksis. En statistikk gjengitt i Dagens Næringsliv 1. september 2004 viser at flytteretten er illusorisk. Av 800.000 individuelle kapitalforsikringer i 2002, var det kun 140 kunder som valgte å flytte forsikringen sin. Med to aktører som kontrollerer over 90 prosent av markedet, har det med andre ord vært begrensede alternativer å flytte til.

5.1.3 Press på myndighetene

De senere års synliggjøring av pensjonssystemets utfordringer, blant annet gjennom Pensjonskommisjonens utredning, har bidratt til et sterkere fokus på individuell pensjonssparing. Videre har spørsmål om pensjon stått høyt på dagsorden i tariffoppgjørene den senere tid. Sammen med innføringen av Lov om obligatorisk tjenestepensjon har befolkningens økte interesse for pensjonssparing også bidratt til at flere finansinstitusjoner ønsker å etablere seg på pensjonsmarkedet. Dette har skapt økt press på myndighetene for en lovendring som legger forholdene til rette for en mer virksom konkurranse i markedet.

³² Storebrand og DnB Nor/Vital

³³ Dagens Næringsliv, 9. desember 2005

³⁴ Lovbestemt maksimal kostnad: 5000 kr

5.2 Forbud mot produktkobling

I tråd med forslaget fra Konkurransetilsynet skal alle finansprodukter tilbys næringslivet separat fra og med 2006. I forbindelse med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon har finansminister Kristin Halvorsen nedlagt forbud mot kobling av produkter i finansnæringen. Lovendringen skal sørge for å få slutt på gunstige ”totalpakker” i bank og forsikring.

For næringslivet betyr det at man vil få spesifiserte priser på hvert enkelt produkt slik forbrukerne har det. For finansnæringen betyr det at man ikke kan sette krav til kundene om å kjøpe flere tjenester, eller gi kundene særlig gunstige vilkår under forutsetning av at kundene kjøper flere produkter eller tjenester. Lavere pris som følge av en ren kostnadsreduksjon vil fortsatt være tillatt.

Forskriften har to formål.³⁵ Den skal for det første hindre at finansinstitusjoner med et bredt produktspekter innskrenker konkurransen fra andre finansinstitusjoner, ved å koble kundene til en totalpakke. Slike bindinger kan ifølge Finansdepartementet gjøre det vanskelig for nystartede eller mer spesialiserte finansinstitusjoner, å delta i konkurransen på like vilkår. Departementet ønsker å legge til rette for mer og reell konkurranse. For det andre vil det bli enklere for kundene å orientere seg i markedet og sammenligne tilbud. Finansdepartementet er i tillegg opptatt av at prisene skal være tydelige for kundene.

Det er noe usikkerhet i finansnæringen om hvordan dette forbudet skal tolkes. Ikke alle i bransjen har hatt tid til å sette seg inn i konsekvensene ennå. I forhold til obligatorisk tjenstepensjon må nå livsforsikringsselskapene tilby premiefritak ved uførhet som et eget produkt. Dette for at livselskapene ikke skal ha monopol på OTP-produktet. Kunden kan altså kjøpe sparedelen hos alle aktører, mens forsikringselementet premiefritak ved uførhet, må kjøpes hos livselskapene. I følge kommunikasjonssjefen Thomas Skålnes i Vital har denne lovendring vært ventet.

5.3 Utvidet marked

Et stort nytt marked har åpnet seg som følge av Lov om obligatorisk tjenstepensjon. Anslag

³⁵ Dagens Næringsliv, 2. des 2005

viser at ca. 130.000 bedrifter, det vil si ca. 560.000 arbeidstakere, står uten tjenstepensjonsordning ved utgangen av 2005. Årlige premieinntekter i det nye pensjonsmarkedet vil øke med minimum tre milliarder kroner, som vil si en vekst på nærmere 25 prosent fra nåværende premienivå i privat sektor.³⁶ Og leder for bedriftsmarkedet i Sparebank1 Livsforsikring, Tormod Andreassen, tror markedet bare vil vokse i tiden fremover³⁷.

Det nylige forbudet mot produktkobling har åpnet for økt konkurranse i dette markedet. Både livsforsikringsselskapene, bankene og verdipapirforetakene er på banen, og enkelte skadeforsikringsselskaper har opprettet egne livselskaper for å ta opp kampen om de nye kundene. FNH oppjusterte antall konkurrenter på markedet til 27 i begynnelsen av april 2006.³⁸ I følge beregninger FNH har foretatt må de bedriftene som i dag ikke har tjenstepensjon etablere tre ordninger hver for at alle aktørene skal nå sine salgsmål.

For aktørene vil det bli vanskelig å tjene penger på dette markedet de første årene, tildels på grunn av økt bemanning og høyere distribusjonskostnader. Men lykkes man med å kapre markedsandeler kan lønnsomheten på sikt bli svært god. Livselskapene har i dag en forventning om stabilt god lønnsomhet innenfor obligatorisk tjenstepensjon fra rundt 2020.

I en undersøkelse Norsk Respons har gjort for Vital sier tre av fire bedriftsledere at de vil kjøpe sin obligatoriske tjenstepensjonsordning allerede før sommeren 2006. Stikk i strid med anmodningene fra blant andre NHO som har anbefalt sine medlemsbedrifter å drøye i det lengste. Administrerende direktør Bård Benum i Vital mener det er lite å hente på å vente. ”Markedet preges av beinhard konkurranse og lave priser, og bedriftene får like god pris ved å kjøpe tidlig som om de skulle ha ventet på at en eventuell bransjeavtale faller på plass”. Tre av fire bedriftsledere foretrekker også å gå til forsikringsselskap eller bank fremfor blant andre bransjeorganisasjoner når OTP-ordning skal etableres.

³⁶ Tallet er basert på en rapport fra forskningsstiftelsen FAFO og Econ senter for økonomisk analyse, justert for en minimumsinnbetaling på 2 prosent for alle arbeidstakere som tjener mer enn 1G (58.000 kroner)

³⁷ Nrk.no, 29. september 2005

³⁸ Se vedlegg 2

5.4 Pensjonsportal

Myndighetene har lenge ønsket et fripoliseregister, blant annet for å øke konkurransen om forvaltningen av slike midler. FNH motarbeidet lenge opprettelse av et slikt register, men har etter hvert gitt etter for presset. I april 2006 kunne FNH melde om at livsforsikringsselskapene oppretter en ikke-kommersiell pensjonsportal som skal gi en samlet oversikt over rettighetene den enkelte har til alderspensjon. Målet er en portal som gir anslag på fremtidig alderspensjon fra alle som har pensjonsprodukter, inkludert folketrygden. En slik portal vil ha vesentlig større nytte enn et rent fripoliseregister. Portalen skal etter målsettingen være operativ i løpet av 2007.

I tillegg til livsforsikringsselskapene vil alle andre pensjonsleverandører bli invitert til å være med. Dette gjelder blant annet Rikstrygdeverket, banker, verdipapirfond, pensjonskasser og Statens pensjonskasse. Håpet er at også folketrygden skal være med om tre–fire år, slik at opplysningene i portalen blir mest mulig komplette. Portalen vil bli organisert som et aksjeselskap, og det skal nedfelles i vedtektene for selskapet at virksomheten skal drives på non-profit basis. Bruk av portalen skal være gratis for kunden, og livsforsikringsselskaper, pensjonskasser og andre som leverer data til portalen skal dekke driftskostnadene.

5.5 Statlig forvaltning

Mens aktørene i finansnæringen kjemper intensivt om markedsandeler på OTP-markedet, jobber fagbevegelsen med et forslag om statlig forvaltning av tjenstepensjon. Arbeidslivets parter kan spare millionbeløp, mens finansnæringen står i fare for å miste et gigantmarked. Målet med dette forslaget er at mest mulig av innbetalingene faktisk blir utbetalt som pensjon og ikke forsvinner på veien i administrasjonskostnader eller profitt. Fagbevegelsen mener staten vil forvalte tjenstepensjonsordninger langt billigere enn private selskaper.³⁹

Ett prosentpoeng i årlige gebyrer fra forsikringsselskapet i løpet av en yrkeskarriere på 40 år vil utgjøre hele 20 prosent av pensjonen, viser blant annet beregninger på vegne av

³⁹ Dagens Næringsliv, 20. mai 2005

Pensjonskommissjonen. Flere private tilbydere opererer med forvaltningskostnader på 1-2 prosent. Men ifølge Storebrand er det urimelig å sammenligne forvaltningskostnadene til for eksempel Storebrand med KLP eller Trygdeetaten, ettersom de to sistnevnte opererer med store, kollektive avtaler som er billigere å administrere.

LO har uttalt at de ønsker en statlig ordning på sikt. Men av hensynet til fremdriften i innføring av obligatorisk tjenstepensjon har de inntil videre valgt å basere seg på eksisterende ordninger med private selskap som forvaltere. LOs sekretariat har imidlertid satt ned et utvalg som skal utrede en slik pensjonskasse. Men forskningsleder i Fafo, Torgeir Aarvaag Stokke, mener toget for en kollektiv pensjonskasse da kan være gått, ettersom det vil bli svært vanskelig å trekke arbeidstakerne ut av etablerte pensjonsordninger om for eksempel to år.⁴⁰

5.6 Markedsutsikter

Salget av OTP har gått svært tregt de første månedene av 2006. Tall FNH har samlet inn viser at bare 3.000 av 130.000 bedrifter har tegnet tjenstepensjon ved inngangen til april. Mange bedrifter vil nok vente til lønnsoppgjøret er avsluttet før de tar stilling til hva slags pensjonsordning de skal ha. Derfor er det vanskelig på nåværende tidspunkt å si noe om hvem som blir vinnerne på OTP-markedet.

Når man skal velge tilbyder av produkter for langsiktig sparing, som pensjonssparing, er det åpenbart at avkastningen er det viktigste vurderingskriteriet. Men med et langt tidsperspektiv er det nærmest umulig å forutsi hvilket selskap som vil oppnå best avkastning. Derfor bør man ved valg av tilbyder også legge vekt på andre kriterier. Man bør blant annet vurdere størrelsen på kostnadene knyttet til ordningen, herunder kostnader til administrasjon, kapitalforvaltning og premie til innskuddsfritak ved uførhet. Banklovkommissjonen, som utredet lovgrunnlaget for OTP, regnet med en kostnad for enkeltbedrifter på 30 prosent av innskuddet. I vurderingen bør det også tas hensyn til hvor mye intern tid de forskjellige tilbydernes administrasjonssystemer vil kreve av bedriften, samt nivået på de aktuelle tilbydernes risikopremie. Det kan også være fornuftig å undersøke tilbydernes tilgjengelighet

⁴⁰ HK-Nytt, 18. januar 2006

og servicevilje, samt hvilke øvrige ytelser som tilbys bedriften eller de ansatte.

I mars 2006 ble Storebrand valgt som leverandør av OTP til NHO-fellesskapets bedrifter, etter en lang og svært grundig prosess. Det store antallet bedrifter og bransjer i organisasjonen gjorde at NHO kunne forhandle frem gode tilbud fra forsikringsselskapene. I forhandlingene var blant annet god avkastning, lav kapitalkostnad og riktig risiko viktige hensyn. I innkjøpsordningen til NHO vil kostnadene totalt utgjøre 7-8 prosent av innskuddet.⁴¹

I løpet av de siste ti-femten årene har sparebankene stadig styrket sin stilling i bedriftsmarkedet. Særlig innenfor segmentet av små- og mellomstore bedrifter har sparebankene en sterk markedsposisjon. For de aller fleste av disse bedriftene er den regionale eller lokale sparebanken den viktigste finansielle samarbeidspartner. Flere undersøkelser har vist at bedriftene i stor grad er lojale mot sin sparebank.⁴² Ettersom svært mange av bedriftene som nå er nødt til å tegne pensjonsavtaler er i SMB-markedet, skulle det dermed ligge til rette for at sparebankene skal ta en betydelig del av OTP-markedet. I tråd med dette har SpareBank 1 Gruppen fått positive signaler fra markedet og hevder å selge mer enn forventet.

Den harde konkurransen på markedet for innskuddsbasert tjenstepensjon gjør at lønnsomheten skytes ut i tid, og med 27 aktører på dette markedet vil enkelte kunne få problemer med å overleve. Store aktører som Storebrand, Vital, Nordea og Sparebank1 Gruppen vil etter alt å dømme fortsatt prege markedet i årene som kommer, men innføringen av OTP vil helt klart føre til en ny fordeling av markedsandelene. Slaget om pensjonsmidlene vil antakeligvis "vinnes" av de som har opparbeidet størst kundelojalitet, og som best greier å kommunisere med kundene når det gjelder salg av sine produkter.

⁴¹ Kilde: www.nho.no

⁴² Kilde: Sparebank Bladet nr.10 2005

6. Livsforsikringsbransjen

Livsforsikringsselskapene kan sies å ha to hovedfunksjoner: Risikodekning mot uførhet, død og lang levealder, samt forvaltning av langsiktige sparemidler. Livsforsikring som bransje har kommet mer og mer i fokus, særlig som følge av befolkningens økte bevissthet omkring sparing til alderdommen. Videre fremstår bransjen som nokså særegen med sine innviklede lovverk og reguleringer. I de neste avsnittene vil jeg peke på enkelte trekk som karakteriserer bransjen.

6.1 Produkter

Livsforsikringsselskapene har i dag et nokså bredt utvalg av produkter fordelt på privatpersoner, bedrifter og det offentlige.⁴³

6.1.1 For privatpersoner

Livrente: Livrente er et produkt som egner seg svært godt til langsiktig sparing som blant annet førtidspensjon. Avtaleperioden er minimum 12 år, hvorav utbetalingstiden utgjør minimum 6 år. Man velger selv om man vil opprette en månedlig spareavtale, eller spare et engangsbeløp. Livrente gir skattefordeler i form av skattefri avkastning i sparetiden og ingen formuesskatt.⁴⁴ Ved utbetaling vil kun avkastning utover innbetalt beløp skattlegges som kapitalinntekt.

Pensjonsforsikring: Med en Individuell Pensjonsavtale (IPA) kan man dekke det inntektstapet man får ved overgang fra arbeidstaker med full lønn, til pensjonist. Avtalen kan

⁴³ Produktbeskrivelser er hentet fra www.vital.no

⁴⁴ Etter innføringen av OTP, mener Regjeringen at det ikke lenger er behov for å beholde de skattefaviserte pensjonsspareproduktene IPA og livrente. Fradrag for formuesskatt i livrenteordningene (både individuelle og kollektive) fjernes fra og med inntektsåret 2007. Dette vil også gjelde allerede innestående midler i livrenteavtaler. Videre fjernes retten til skattefradrag for nye premieinnbetalinger i IPA fra og med 12. mai 2006. Eksisterende IPA-avtaler kan imidlertid videreføres etter samme regler som i dag. Finansdepartementet har ikke gitt noe klart svar på om det vil være mulig å komme seg ut av verken IPA- eller livrenteavtaler med lovpålagte bindingstider. Nødvendige lovendringer om innstramminger i skattefaviseringen av disse ordningene vil først bli fremmet i statsbudsjettet for 2007. Kilde: www.dinepenger.no

utbetales fra fylte 64 år, og utbetales i minimum 10 år fra pensjonsalder. Innbetalinger inntil 40.000 kroner per år er fradragsberettiget i inntekten, det vil si skattelette på 28 prosent av innbetalt beløp.⁴⁵ Det er ingen skatt på avkastning i sparetiden, og heller ingen formuesskatt. Man kan velge sin egen risikoprofil, ved sparing i Unit Link eller med garantert minsteavkastning. Ved sparing i Unit Link utløser fondsbytte ingen skatt. Ved utbetaling vil beløpet skattlegges som pensjonsinntekt. IPA passer særlig for personer som av ulike årsaker har lav opptjening av pensjonspoeng i folketrygden, som for eksempel enkelte selvstendig næringsdrivende.

Kapitalforsikring: Kapitalforsikring er en spareform med stor fleksibilitet kombinert med gunstige skatteregler. Man velger selv om man vil investere engangsbeløp, eller spare regelmessig i et stort utvalg av fond. Minste avtaleperiode er 10 år, men man kan ta ut sparesaldoen når som helst hvis behovet skulle melde seg. Altså ingen krav til bindingstid eller minimum utbetalingsperiode. Investert beløp beskattes som formue. Men det betales ikke skatt på avkastning før utbetaling. Da beskattes avkastningen som kapitalinntekt. Kapitalforsikring kan også tegnes med garantert minsteavkastning. Det investeres da et engangsbeløp som inngår i en felles forvaltning.

Risikoforsikring: Individuell livs- og uføreforsikring gir økonomisk sikring av egen inntekt, eller sikring av ektefelle, samboer eller barn ved død eller arbeidsuførhet. Andre formål kan være å sikre arv til barn fra tidligere forhold (særkullsbarn) eller gjeldsforsikring for samboere/ektefeller. En annen form for risikoforsikring er helseforsikring. Denne skal sikre tilgang til operasjon og behandling når man trenger det, uten venting. Ved risikoforsikring innbetales normalt en årlig premie til forsikringsselskapet. Utbetalingene kan være årlige eller det kan være en engangsutbetaling.

6.1.2 For bedrifter

Innskuddspensjon: Normalt tilbys innskuddspensjon med investeringsvalg eller med garanti mot tap. Med investeringsvalg påvirker den ansatte selv avkastningen. Her kan man som regel velge blant skreddersydde investeringsprofiler tilpasset den enkeltes risikovilje og alder, men spesielt interesserte kan også konstruere sin egen profil ved hjelp av livselskapets

⁴⁵ Se forrige fotnote

fondsameny. Med avkastningsgaranti er pensjonskapitalen sikret mot tap, men forvaltning av kapitalen og allokering av aktiva overlates da til profesjonelle. Dette betyr at uansett hvordan aksjemarkedet utvikler seg i løpet av et år, vil den ansatte minimum ha den samme saldoen gjennom hele året. Innskuddene som foretas er fradragsberettiget for bedriften.

Ytelsespensjon: Ytelsespensjon er en pensjonsordning der bedriften bestemmer hvor mye pensjon som skal utbetales til ansatte. Ofte blir det avtalt at de ansatte skal motta en pensjon på rundt 66 prosent av lønn ved pensjonsalder. Denne prosentatsen inkluderer en beregnet pensjon fra folketrygden. For de ansatte er dette en forutsigbar og trygg pensjonsordning, siden de kjenner til hva de kan forvente seg i utbetaling ved pensjonsalder. For bedriften kan prisen for pensjonsordningen være litt mindre forutsigbar, siden premien som skal betales er basert på det avtalte pensjonsnivået og i tillegg på den avkastning som oppnås hvert år. Premiene er dog fradragsberettiget for bedriften.

Risikopensjon: Forsikringer mot uforutsette hendelser i livet kan også inngå i en pensjonsordning. Med risikopensjon kan bedriften trygge fremtiden til sine ansatte med forsikringer som blant annet uførepensjon, ektefellepensjon, barnepensjon, innskuddsfritak og premiefritak. Slike forsikringsordninger er basert på årlige utbetalinger.

6.1.3 For det offentlige

Enkelte livsforsikringsselskaper tilbyr også pensjonsprodukter til offentlig sektor. Innenfor offentlig sektor er det i tillegg til lovfestede tjenstepensjonsordninger, vanlig at arbeidstakerne får en tariffestet rettighet til offentlig tjenstepensjonsordning. Til forskjell fra nettoordninger som er det vanlige innenfor privat sektor, er kollektive tjenstepensjonsordninger innenfor offentlig sektor såkalte bruttoordninger som i utgangspunktet samordnes med hverandre og med folketrygden i henhold til samordningslovens regler. Videre gis det en garanti for at pensjon fra folketrygden og utbetaling fra en offentlig tjenstepensjonsordning, ved full pensjonsopptjening, skal gi en samlet utbetaling på minst 66 prosent av pensjonsgrunlaget.

Vital er et av de private selskapene som tilbyr offentlig tjenstepensjon. Her sørger arbeidsgiver for innbetaling av et tilskudd til dekning av bruttogarantien i tillegg til forsikringsteknisk premie. Hvorvidt en arbeidsgiver har betalt for mye eller for lite premie for et medlem, kan således først avgjøres på pensjoneringstidspunktet. Er det betalt for mye,

får arbeidsgiver godskrevet overskuddet. Er det betalt for lite, beregnes det en engangspremie som belastes arbeidsgiver.

6.2 Resultatberegning

Resultatberegningen i livsforsikringselskapene skiller seg noe fra ordinær resultatoppstilling. I all enkelthet kan resultatberegningen se slik ut⁴⁶:

Finansinntekter
- <u>Garantert rente</u>
= Renteresultat
+ Risikoresultat
+ <u>Administrasjonsresultat</u>
= Resultat til fordeling
- Tilleggsavsetninger
- <u>Midler til forsikringskunder</u>
= Resultat til eier
- <u>Skattekostnad</u>
= <u>Resultat til eier etter skatt</u>

Renteresultatet er forskjellen mellom den bokførte avkastningen og den garanterte avkastningen på kontraktene. I nyere kontrakter er den garanterte renten på 2,75 prosent, men i eldre kontrakter kan det forekomme høyere rente. Risikoresultatet fremkommer som følge av at dødelighet og uførhet avviker fra det som er forutsatt i premietariffene. Administrasjonsresultatet viser differansen mellom belastet administrasjonspremie for året og de faktiske driftskostnader. Tilleggsavsetninger er betingede tildelte kundemidler som fungerer som risikokapital for kurssvingninger i investeringsporteføljen. Tilleggsavsetningen skal føres i resultatregnskapet som en pliktig avsetning og reduserer dermed årsresultatet.

⁴⁶ Kilde: Storebrand Årsrapport 2004

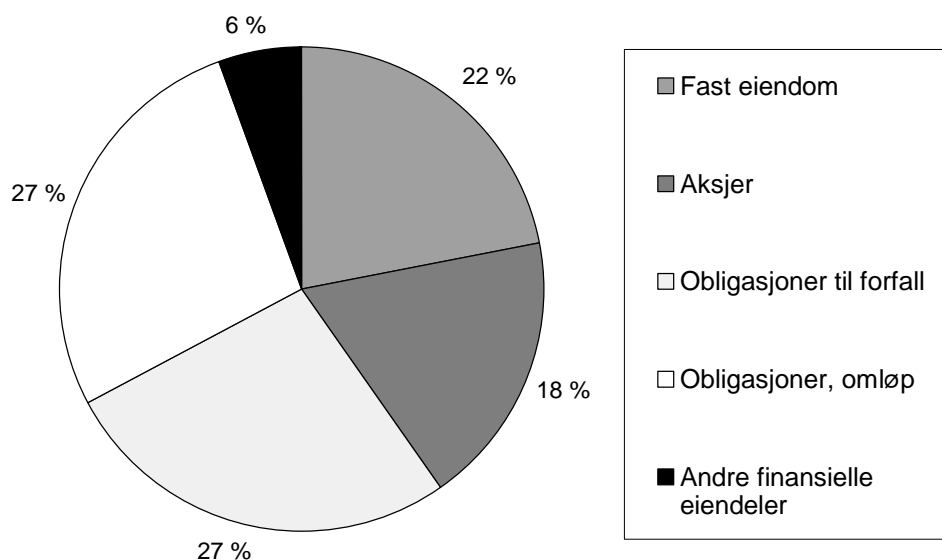
6.3 Balanse

Sammensetning av balansen i norske livsforsikringselskaper er underlagt nokså strenge regler. Med tanke på poster og deres forholdsmessige størrelse kan balansen typisk se slik ut⁴⁷:

Eiendeler	Egenkapital og gjeld
Aksjer	Egenkapital
Obligasjoner	Forsikringstekniske avsetninger (Premiereserve)
Fast eiendom	Tilleggsavsetninger
Andre finansielle eiendeler	Kursreguleringsfond
<i>Skjult reserve</i>	<i>Skjult reserve</i>

På aktivasiden av balansen finner vi investeringene til livselskapet. Sammensetningen av de finansielle eiendelene blir normalt vedtatt årlig i forbindelse med behandlingen av selskapets investeringsstrategi. Investeringsstrategien etablerer retningslinjer for sammensetningen av finansielle eiendeler gjennom prinsipper og rammer for risikostyring. Med en aktiv risikostyring kan livselskapet opprettholde en god risikobærende evne, fortløpende avpasse den finansielle risiko til selskapets soliditet og samtidig skape et potensial for en god avkastning. Den største posten utgjøres normalt av obligasjoner.

⁴⁷ Kilde: Storebrand Årsrapport 2004



Figur 6.1: Fordeling av finansielle eiendeler i SpareBank 1 Livsforsikring AS per 31.12.2005 Kilde: SpareBank 1

På passivasiden fremkommer selskapets finansiering. Her utgjør premiereserven den største posten. Premiereserven uttrykker verdien av selskapets totale forsikringsforpliktelser i henhold til de enkelte forsikringsavtaler, med fradrag av verdien av fremtidige premier. For å sikre soliditeten i livsforsikring, har som nevnt selskapene anledning til å foreta tilleggsavsetninger i forsikringsfondet. Tilleggsavsetning kan benyttes til dekning av renteunderskudd ved garantert avkastning. Størrelsen på disse tilleggsavsetningene fremgår i balansen. Ettersom aksjeporteføljen bokføres til gjeldende markedsverdi vil urealiserte gevinster fremkomme i balansen. Disse urealiserte gevinstene er oppført som et kursreguleringsfond. Når det gjelder urealiserte gevinster/tap på obligasjonsporteføljen holdes disse utenfor balansen. Disse kan man imidlertid inkludere som en skjult reserve på begge sider av balansen (Nordahl 2003).

Risikokapitalen til et livselskap, også kalt bufferkapital, består definisjonsmessig av:

1. Kjernekapital ut over det som kreves for å oppfylle gjeldende kapitaldekningskrav og solvensmarginkrav
2. Delårsresultat som ikke teller med i ansvarlig kapital
3. Totale tilleggsavsetninger
4. Kursreguleringsfond

Bufferkapitalen sier noe om livselskapets evne til å bære risiko. På grunn av svingninger i de

ulike delresultatene vil størrelsen på bufferkapitalen variere ganske mye selv fra kvartal til kvartal. Kredittilsynet har tidligere anbefalt at bufferkapitalen er tilstrekkelig til å tåle:

- Et fall i hovedindeksen på Oslo Børs på 30 prosent
- Et fall på 20 prosent i det internasjonale aksjemarked
- En renteøkning (alle løpetider) på 2 prosent nasjonalt og internasjonalt

I tillegg bør det tas høyde for eventuell valutarisiko og andre former for risiko.

6.4 Lovverk

Som nevnt er livsforsikringsbransjen preget av nokså detaljerte reguleringer og forskrifter. Den 10. juni 2005 ble det vedtatt en ny lov som blant annet omfatter livselskapene; Lov om forsikringsselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven). Foreløpig er det ikke fastsatt noe tidspunkt for lovens ikrafttredelse, men trolig vil dette skje gjennom flere faser.

Formålet med lovendringene er å gi norsk livsforsikring regler som er bedre tilpasset fremtiden. Formålet kan videre deles inne i fire deler⁴⁸:

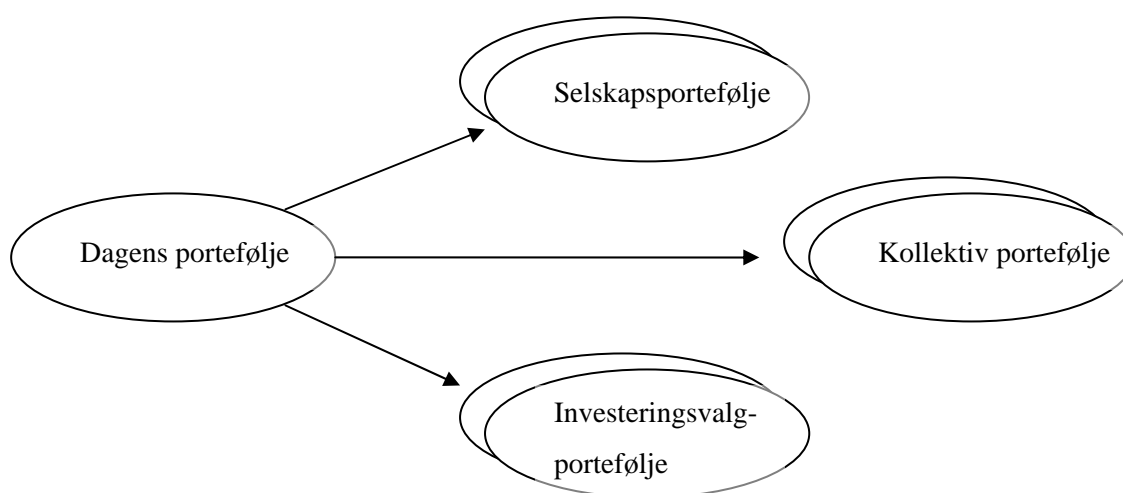
- Skape skille mellom kundens og selskapets midler
- Klarere fordeling av risiko mellom kunde og selskap
- Mer oversiktlig prising av livsforsikringsprodukter
- Tillate livsforsikringer og fondsforsikringer (unit linked) i samme selskap

Et bredt politisk flertall mener lovendringene vil føre til større konkurranse mellom selskapene om livsforsikring, samtidig som prisingen av forsikringsproduktene blir mer oversiktlig og forutsigbar for kundene. Etter hvert håper man at dette fører til lavere kostnader og høyere avkastning for kundene.

Forvaltningskapitalen skal deles inn i atskilte porteføljer: Kollektiv portefølje,

⁴⁸ Kilde: Vital Årsberetning 2004

investeringsvalgportefølje og selskapsportefølje. Selskapsporteføljen består av egenkapital og ansvarlig lånekapital, og all avkastning fra denne tilfaller eierne. Den kollektive porteføljen er en videreføring av dagens livportefølje som også kan deles i underporteføljer etter for eksempel selskapets risiko for avkastningsresultat. Når det gjelder investeringsvalgporteføljer skal det opprettes en egen portefølje for hver kontrakt som inngås. For de to sistnevnte porteføljene tilfaller overskuddet kundene. Inntil halvparten av årets overskudd på risikoresultatet skal avsettes til et fond for risikoutjevning. Begrunnelsen er at overskuddsmodellen som legges til grunn i ny lov, innebærer større risiko for selskapet ved eventuelle underskudd på risikoresultatet.



Figur 6.2: Klarere skille mellom kundens og selskapets midler

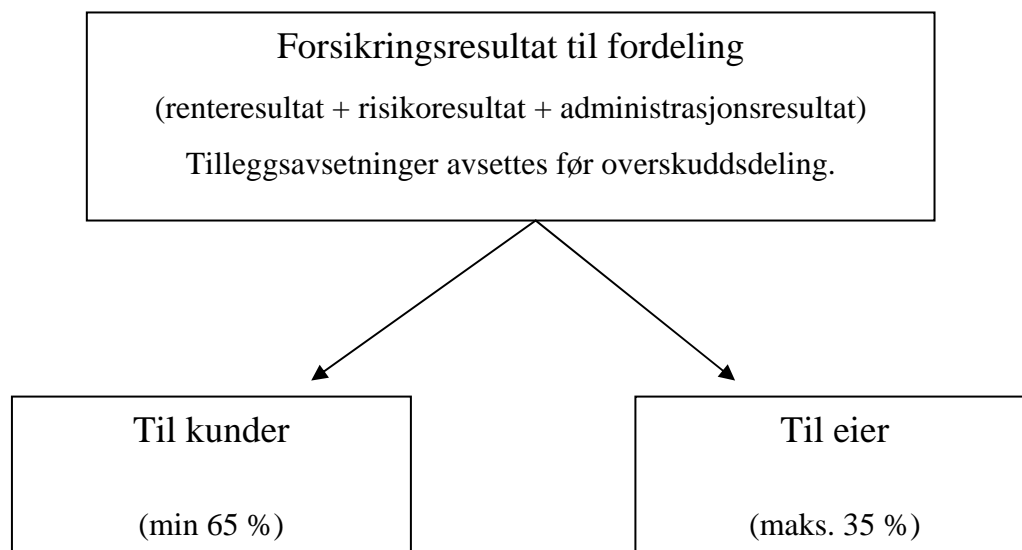
Kilde: Storebrand

Et viktig nytt element i lovendringen er en prinsipiell omlegging av pris og fortjenestestrukturen. I ny lov skal forsikringsselskapet fastsette priser og kreve inn betaling fra sine kunder på forhånd. Selskapet vil til enhver tid ha pristariffer for beregning av premie for samtlige av de produkter eller produktkombinasjoner som selskapet tilbyr. Tariffene settes for ett år, men kan endres underveis med minst fire måneders varsel. Prisene skal inkludere fortjeneste til eier. Hovedregelen er at det ikke lenger skal være adgang til å få en andel av forsikringsteknisk overskudd i ettertid. I tillegg til beregnet premie for den enkelte

kontrakt, kan selskapet i pristariffene inkludere et kontraktsgebyr ved oppstart av forsikringsforholdet.

Selskapet må dekke underskudd eller tap som pristariffene ikke gir dekning for. Manglende garantert avkastning ned til null prosent kan imidlertid dekkes av tilleggsavsetninger. Tilleggsavsetningene beskytter følgelig selskapets aksjekapital til en viss grad. Negativ avkastning må belastes selskapet. Maksimal grunnlagsrente for kollektive forsikringskontrakter ble senket fra 3 til 2,75 prosent med virkning fra 1. januar 2006.

Den nye loven innfører et nytt prinsipp for overskuddsdeling. Resultat av forvaltning (renteresultat) og risiko (risikoresultat) tilfaller kunden, mens resultat i driftsøkonomi (administrasjonsresultat) går til selskap. Gjeldende rett tilsier at selskapet kan ta inntil 35 prosent av forsikringsteknisk overskudd, mens resten tilfaller kunden. I praksis benytter de store livselskapene en fordelingsnøkkel som innebærer at aksjonærene får avkastningen på egenkapitalen pluss 40 bps av kundefond, samt inntil 12 prosent av risikopremiene (Nordahl 2003).



Figur 6.3: Gjeldende regelverk for overskuddsdeling

Kilde: Storebrand

De omfattende endringene som det nye lovverket utløser krever gode forberedelser i selskapene. Kredittilsynet har derfor foreslått at lovens regler om prissetting og overskuddsmodell ikke trer i kraft før 1. januar 2008.

I brev til Finansdepartementet av 9. desember 2005 reiser Kredittilsynet spørsmål om den opprinnelige forskriften om minstekrav til kapitaldekning i finansinstitusjoner og verdipapirforetak fortsatt skal gjelde for forsikringsselskap og pensjonskasser. I den forbindelse har Kredittilsynet kommet med forslag til utforming av et supplerende kapitalkrav som skal anvendes i kombinasjon med det gjeldende standardkravet til solvensmargin innenfor EU/EØS ("Solvency I"). Dette kravet er foreslått å gjøres gjeldende for forsikringsselskapene i perioden 2007-2009 i påvente av implementeringen av "Solvency II"-regelverket⁴⁹.

Det vises i denne sammenheng til at enkelte EU-land allerede har iverksatt, eller er i ferd med å implementere eller teste ut, supplerende kapitalkrav som skal anvendes i kombinasjon med det gjeldende standardkravet. De supplerende kapitalkravene er blant annet basert på ulike former for stresstester (Danmark, Sverige og Nederland) og relativt enkle faktorbaserte metoder for beregning av et utvidet kapitalkrav (Storbritannia). Videre vises det til at arbeidet med "Solvency II" nå er kommet så langt, at man har begynt å spesifisere de kravene til solvenskapital som skal testes fra og med 2. kvartal 2006. Foreløpig tyder alt på at utformingen av disse kapitalkravene vil ha store likhetstrekk med de supplerende kapitalkravene som er utarbeidet i regi av tilsynsmyndighetene i de nevnte EU-land. Dersom Kredittilsynets forslag til nytt kapitalkrav blir vedtatt vil det medføre strengere krav til soliditet i livselskapene.

Finansdepartementet sendte i slutten av mars 2006 et utkast til forskrifter til ny forsikringslovgivning ut på høring. Blant annet foreslås det regler som presiserer bestemmelsene i Lov om obligatorisk tjenestepensjon om at foretaket skal dekke kostnadene ved administrasjon av pensjonsordningen. Det foreslås at den nye forsikringsloven skal tre i kraft 1. juli 2006. Livsforsikringsselskaper og pensjonskasser skal etter forslaget oppfylle de nye virksomhetsreglene fra 1. januar 2008. Nye regler om kursreguleringsfondets stilling ved flytting av individuelle kontrakter, herunder fripoliser og pensjonskapitalbevis, er

⁴⁹ Nytt EU-direktiv om solvenskrav for liv- og skadeforsikringsselskaper

foreslått å gjøres gjeldende fra 1. juli 2006. Videre foreslås det at kravet om skille mellom vanlige livsforsikringsselskaper og fondsforsikringsselskaper oppheves med virkning fra 1. juli 2006.

6.5 Embedded Value

En annen særegenhet ved livsforsikringsbransjen er bruken av *embedded value*. Embedded value er en metode for verdsettelse av livsforsikringsselskaper som er mye brukt. Kort fortalt er embedded value nåverdien av forventede fremtidige overskudd til eierne av eksisterende kontrakter, inkludert verdi av fri egenkapital (Noss m.fl. 2002). Nåverdien av fremtidige kontrakter er normalt ikke medregnet. For å beregne embedded value kan man benytte en enkel modell for diskontering av kontantstrømmer hvor man tar hensyn til forventet avkastning på plasseringer, samt forventede kostnader, forsikringspremier osv. En slik beregning innebærer at man må ta en rekke forutsetninger, blant annet om avkastning på forvaltningskapitalen og om diskonteringsats for kapitalkostnaden av egenkapitalen. De store norske livselskapene beregner embedded value årlig. Etersom nåverdien av fremtidige kontrakter ikke hensyntas, gir ikke embedded value et uttrykk for selskapets beregnede virkelige verdi. For å finne den virkelige verdien kan man foreta enkelte justeringer og tilleggsberegninger som det ikke gåes nærmere inn på her.

7. Teoretisk rammeverk

I det følgende vil jeg presentere et teoretisk rammeverk som kan benyttes til å analysere strukturendringer i finansnæringen. Rammeverket skal kunne si noe om drivkreftene bak restrukturering, omfanget av produktmessig ekspansjon og valg av strategisk utviklingsbane. I neste kapittel vil dette benyttes til å analysere restruktureringen av Gjensidige Forsikring.

7.1 Drivkrefter bak restrukturering

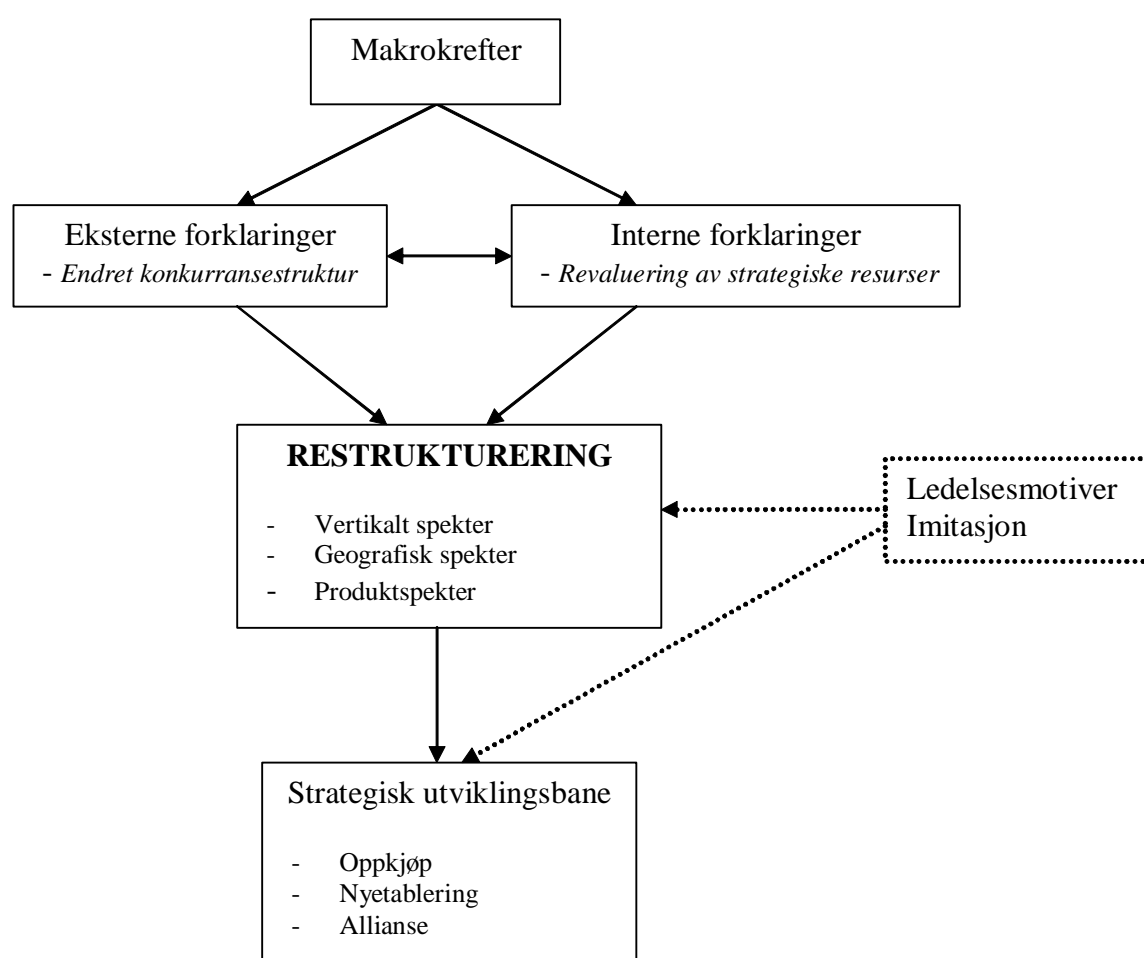


Fig. 7.1: Drivkrefter bak restrukturering

Kilde: Meyer og Lien, 1999

Drivkreftene bak en restrukturering kan være så mangt. Figur 7.1 prøver å sette ulike faktorer i sammenheng og danne et bilde av restruktureringsprosessen.

7.1.1 Makrokrefter

De mest fundamentale kreftene som driver frem reposisjonering og strukturendringer i finanssektoren er på makronivå. En faktor som har gjort seg gjeldende de siste tiårene er den tiltakende globaliseringen og internasjonaliseringen av økonomisk virksomhet. Videre har det vært en deregulering og nedbygging av handelshindringer mellom land, men også innen nasjonale finansmarkeder. Fra å ha vært en gjennomregulert næring frem til 1980-tallet, startet norske myndigheter en deregulering av den norske finansbransjen frem mot i dag. Dette har resultert i en rekke fusjoner og oppkjøp som har økt konsentrasjonen i næringen. I tillegg har vi sett en fremvekst av finansielle konglomerater.

Som det er påpekt tidligere i utredningen så er det en negativ utvikling i forholdet mellom antall yrkesaktive og pensjonister. Denne utviklingen faller sammen med en kapitalakkumulering og dermed et større behov for å plassere sparemidler. Slike sosiokulturelle drivkrefter er også med på å forme finansnæringen. En annen makrofaktor som har påvirket finanssektoren i vesentlig grad er den teknologiske revolusjonen, særlig innenfor informasjonsteknologi.

Ulike typer makrokrefter utgjør en viktig underliggende årsak til de eksterne og interne forklaringene på restrukturering.

7.1.2 Eksterne forklaringer

Som ekstern forklaring er det i strategisammenheng vanlig å peke på attraktiviteten til omgivelsene. Hvor attraktive omgivelsene er, avhenger av styrken på konkurransekraftene som bidrar til å presse lønnsomheten i bransjen nedover. M. Porter foreslo i 1980 et rammeverk for å analysere disse kreftene. Dette verktøyet deler konkurransen inn i fem grunnkrefter: Trussel for nyetablering, rivalisering mellom etablerte aktører, leverandørers forhandlingsmakt, kunders forhandlingsmakt, og trussel fra substitutter. Jo sterkere disse kreftene er, jo lavere vil den forventede gjennomsnittlige lønnsomheten i omgivelsene være. Restrukturering i finansnæringen vil i mange tilfeller kunne sies å være drevet av ønsket om å tilpasse seg endringer i konkurransestrukturen.

- *Trusselen for nyetablering* oppstår når avkastningen i bransjen er høy. Denne trusselen blir stor når etableringsbarrierene er lave. Nivået på etableringsbarrierene avhenger blant annet av skalafordeler, kundenes byttekostnader og offentlige reguleringer.
- *Rivalisering mellom etablerte aktører* fører til at deler av bransjens lønnsomhet overføres til kundene i form av prisreduksjoner. Intens rivalisering kan oppstå blant annet som følge av stort antall konkurrenter, homogene produkter, lav markedsvekst og store faste kostnader.
- *Trusselen fra substitutter* gjør seg gjeldende når det oppstår produkter eller tjenester på markedet som kan dekke omtrent de samme kundebehovene som det de etablerte gjør, men på en annen måte.
- *Trusselen fra leverandører* innebærer at mektige leverandører kan ta høye priser, og på den måten overføre profitt fra bransjen til seg selv. Leverandører oppnår makt spesielt dersom produktene de tilbyr er unike, og hvis ekspansjon kun er realistisk nedstrøms.
- *Trusselen fra kunder* avhenger av deres evne til å presse prisene nedover. Kundenes makt øker blant annet når produktene som tilbys er homogene og byttekostnadene er lave, samt når kundene er konsentrerte og/eller velinformerte.

7.1.3 Interne forklaringer

Restrukturering kan også forklares ut i fra interne faktorer. Den enkelte bedrifts relative konkurransefortrinn (eller ulempe) i omgivelsene bestemmer bedriftens lønnsomhet for en gitt konkurransestruktur. Innenfor strategifaget er det normalt å se bedriften som et sett med ressurser. Jo flere og mer unike ressurser en bedrift har, jo bedre vil bedriftens relative konkurransefortrinn være. Og jo vanskeligere disse ressursene er å imitere, jo lenger vil fortrinnet vedvare. Ofte velger bedrifter å restrukturere for å oppnå bedre match mellom strategi og egne ressurser, eller for å utnytte verdifulle ressurser med ledig kapasitet i nye markeder. Viktige ressurser i finansnæringen vil for eksempel være en stor og lojal kundemasse, et solid merkenavn eller et omfattende fysisk distribusjonsnett.

7.1.4 Ledelsesmotiver og imitasjon

De foregående forklaringene på restrukturering bygger på antakelser om rasjonell atferd og maksimering av selskapsverdi. Men det forekommer også restrukturering som bryter med disse antakelsene. Undersøkelser viser at det er en sterk korrelasjon mellom ledelsens lønn og bedriftens størrelse. I mange tilfeller oppnår ledelsen også økt prestige når bedriften vokser. Dette kan gi ledelsen incentiver til å foreta restruktureringsgrep som øker bedriftens størrelse, selv om dette ikke er i aksjonærenes interesse. Videre kan ledelsesmotiver tenkes å påvirke valget mellom ulike strategiske utviklingsbaner som fusjon/oppkjøp, nyetablering og allianse. I situasjoner der interessekonflikten mellom ledere og eiere er stor, og hvor eierne i liten grad er i stand til å overvåke og kontrollere ledelsen, er det betydelig grunn til å forvente at restruktureringsaktiviteter preges av ledelsens interesser.

Strategisk kopieringsatferd, eller imitering, er en type irrasjonell atferd som har vært ganske utbredt i finansnæringen. Slik atferd kan være drevet av et ønske om å leve opp til eksterne forventninger. Litt løst kan man si at det eksisterer moter for hva som er rasjonelt å gjøre. Når finansmiljøer, presse, konsulenter etc. har bestemte oppfatninger om hvilken type restrukturerings- og reposisjoningsatferd som er fornuftig, vil det være et betydelig press mot å opptre i overensstemmelse med disse. Det å opptre på samme måte som konkurrentene kan også være med på å redusere ledelsens risiko for strategiske feilgrep. Men denne type atferd vil naturlig nok intensivere rivaliseringen i bransjen, noe som vil kunne resultere i priskrig. Bankenes tendens til å kopiere hverandres atferd var et av hovedfunnene i en undersøkelse av bankkrisen på slutten av 1980-tallet (Reve 1990).

7.2 Produkt ekspansjon i finansnæringen

Av ulike typer restrukturering står produkt ekspansjon sentralt i denne utredningen. I finansnæringen har den produktmessige ekspansjonen normalt fulgt visse mønstre. Figur 7.2 er en modell brukt av konsultentselskapet McKinsey & Company som illustrerer hvordan slik ekspansjon gradvis går fra risiko- til investeringsprodukter, og vise versa. I modellen er det

ikke tatt hensyn til finansieringsprodukter som banklån, leasing eller factoring.⁵⁰

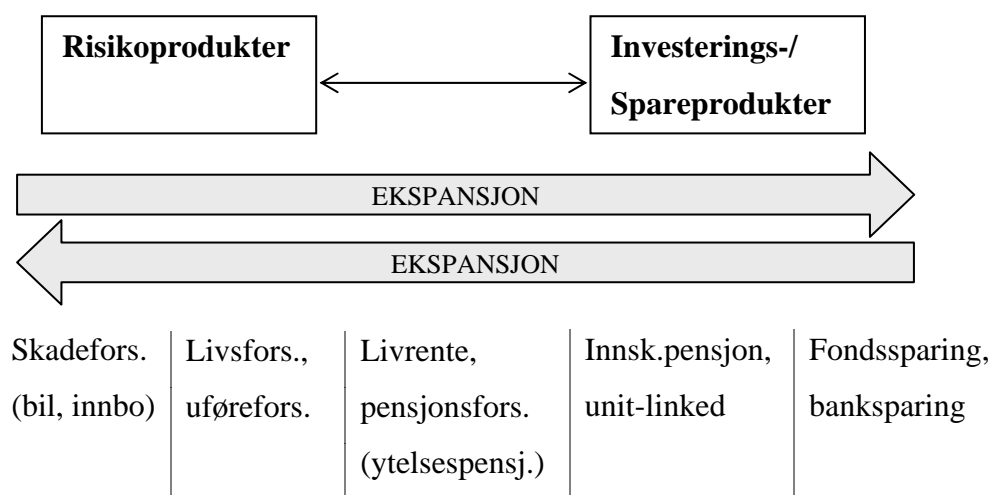


Fig. 7.2: Normale trinn for produktmessig ekspansjon i finansnæringen

Kilde: McKinsey

I de fleste tilfeller av produktmessig ekspansjon har finansinstitusjonene gjort dette trinn for trinn. Som eksempel kan nevnes oppbyggingen av finanskonsernet Terra Gruppen AS⁵¹, som fra etableringen i 1997 har utviklet seg til å bli en fullskala-leverandør av finansielle produkter og tjenester gjennom bank.⁵² Men det finnes også eksempler hvor hele skalaen innlemmes i én og samme prosess. Ofte er det da snakk om større fusjoner eller oppkjøp.

7.3 Strategiske utviklingsbaner

I strategilitteraturen skilles det ofte mellom tre hovedalternativer for gjennomføring av restrukturering: Oppkjøp (herunder også fusjon), nyetablering (direkte investering) og allianse. I finansnæringen har det de siste tiårene vært flere eksempler på disse utviklingsbanene, men hovedtrenden har vært oppkjøp/fusjon. Jeg vil i det påfølgende drøfte diverse fordeler og ulemper ved hvert enkelt alternativ.

⁵⁰ Disse produktene ville plassert seg ytterst til høyre i modellen

⁵¹ Tidligere Eika Gruppen AS, skiftet navn i 2000

⁵²Kilde: www.terra.no

7.3.1 Oppkjøp

Det vanligste argumentet for å velge oppkjøp er at man da unngår en langvarig prosess for å opparbeide seg en ressursbase på nivå med de etablertes. Særlig vil dette være tilfelle dersom ressursene som trengs ikke omsettes i velfungerende markeder. Oppkjøp vil normalt også ha en gunstig effekt på konkurransestrukturen i markedet ettersom rivaliseringen vil kunne dempes. I finansnæringen finner vi eksempler som DnBs kjøp av Vital i 1996 og fusjonen mellom DnB og Gjensidige NOR i 2003.⁵³ Imidlertid må oppkjøper regne med å betale en høy oppkjøpspremie til selgende aksjonærer, noe som eliminerer verdien av eksisterende ressurser. Videre er iverksettingsproblemene normalt store i forbindelse med oppkjøp. Dette skyldes at den overtatte enheten har sin egen kultur, identitet, struktur, maktfordeling etc. som kan være vanskelig å endre. Et annet moment er at et oppkjøp kan være vanskelig å reversere, avhengig av i hvilken grad den oppkjøpte enheten er integrert.

7.3.2 Nyetablering

Med tanke på etableringskostnader har nyetablering en stor fordel ettersom man unngår å betale en stor oppkjøpspremie. Ved å etablere fra grunnen av har man også fordel av å kunne opprette systemplattform og produkter som er fleksible, kunderettet og skreddersydd til konsernets behov. Videre står man fritt til å fastsette prisstrukturen. Ulempen er først og fremst det tidkrevende arbeidet med å erobre markedsandeler, samt oppbygging av nødvendig kompetanse. Nyetablering vil i så måte være attraktivt når de ressurser som mangler internt enkelt kan tilegnes eller anskaffes i markedet. En annen fordel er at nyetablering tenderer til å ha betydelig mindre iverksettingsproblemer enn for eksempel oppkjøp. Altså kan man komme raskere i gang med den nye aktiviteten. Men nyetablering vil ha en klar negativ effekt på markedsstrukturen. Rivaliseringen øker, og etablerte aktører vil sannsynligvis opptre aggressivt for å presse nykommeren ut av markedet. Som eksempel på nyetablering i finansnæringen kan nevnes SpareBank 1 Gruppens etablering av SpareBank 1 Skadeforsikring AS i 1998.⁵⁴

⁵³ Kilde: www.dnbnor.com

⁵⁴ Kilde: www.sparebank1.no

7.3.3 Allianse

Allianse er en svært bred kategori som inneholder flere ulike arrangementer, for eksempel kan det skilles mellom løse og faste allianser. Imidlertid har disse en sentral fellesnevner, nemlig det at allianser alltid vil innebære at eierskap, autoritets- og kontrollsystemer er splittet mellom to eller flere uavhengige parter. I situasjoner hvor partenes interesser er avvikende, og hvor partnerskapet må håndtere stor usikkerhet og høy endringstakt, kan en slik splittelse være problematisk. På den annen side kan allianser være en svært attraktiv måte å overvinne etableringsbarrierer på. En allianse kan ha fordelene til både oppkjøp og nyetablering, samtidig som man unngår ulempene knyttet til disse. En annen fordel ved å velge allianse er at disse er enkle å oppløse så lenge de relasjonsspesifikke investeringene er minimale. I finansnæringen har eksempelvis SpareBank 1 Gruppen siden 1998 vært alliert med svenske FöreningsSparbanken.⁵⁵

⁵⁵ Kilde: www.sparebank1.no

8. Case: Gjensidige

For å illustrere virkningen av pensjonsreformen, og innføringen av obligatorisk tjenstepensjon spesielt, på strukturen i finansnæringen, vil jeg benytte Gjensidige Forsikring som et gjennomgangscase.⁵⁶ Ved hjelp av det presenterte rammeverket for restrukturering vil jeg redegjøre for, og drøfte årsakene til, Gjensidiges etablering av eget livselskap.

8.1 Presentasjon av Gjensidige Forsikring



8.1.1 Virksomheten

Gjensidige Forsikring er Norges største skadeforsikringsselskap med en gjeldende markedsandel på 32,9 prosent.⁵⁷ Selskapet selger alle typer ting- og personforsikringer for privat-, landbruks-, nærings- og organisasjonsmarkedet. Skadeforsikring handler om å påta seg risiko for kundene. Et essensielt begrep i skadeforsikringsbransjen er i så måte risikostyring. I dette ligger det å måle og kontrollere risiko, og til enhver tid ha likviditet og kapital tilgjengelig for å innfri forpliktelsene ovenfor kundene. Av den grunn er skadeforsikringsselskapene, som livsforsikringsselskapene, underlagt strenge regler knyttet til blant annet kapitaldekning og balansesammensetning.

Gjensidiges kontornett er fordelt over hele Norge og består av nær 180 kontorer, inklusive brannkasser. I tillegg drives det salg gjennom enkelte bankkontorer. Denne desentrale organiseringen og lokale tilstedeværelsen gjør at Gjensidige når ut til mange kundegrupper. Gjennom datterselskapet Glitne Invest AS har konsernet eierinteresser innen forsikring,

⁵⁶ Informasjon om Gjensidige er hentet fra selskapets hjemmeside samt Årsrapport 2004

⁵⁷ Per 4. kvartal 2005

helse, tjenester og eiendom. Inklusive datterselskaper har selskapet ca. 2.450 ansatte.

8.1.2 Eierstruktur

Som et gjensidig selskap har Gjensidige 1,5 millioner eiere (kunder) som velger sine representanter til generalforsamlingen i lokale og sentrale styrende organer. Fordelingen av stemmene på generalforsamlingen er basert på antall kunder fra vedkommende region. Generalforsamlingen velger representantskap som igjen velger styret i virksomheten. Eierformen innebærer altså at selskapet er indirekte styrt av sine kunder gjennom de mange tillitsvalgte som er involvert. Kundene har imidlertid ikke noen personlig økonomisk interesse i selskapets resultat slik aksjonærer har. På grunn av sin eierform kan ikke selskapet overtas eller kjøpes opp.

8.1.3 Kunderelasjoner

For å lykkes innen forsikring er man avhengig av tillitt fra kundene. Relasjonen mellom selskapet og kundene er kanskje derfor den viktigste faktoren for suksess. Det omfattende fysiske distribusjonsnett vil kunne være en fordel for Gjensidige i denne relasjonsbyggingen. Selskapets egne kundeundersøkelser viser at kundene er blant de mest tilfredse i markedet, og har en sterk lojalitet til selskapet. Undersøkelser viser også at Gjensidige-navnet er blant de sterkeste merkevarene i det norske finansmarkedet. For å videreutvikle rollen som relasjonsbygger satser Gjensidige på kompetansebygging og profesjonalisering av kundebetjeningen. Ambisjonen er å bli det mest kundefokuserte selskapet i det norske markedet.

En nylig endring i forsikringsavtaleloven gjør at relasjonen til kundene er blitt enda viktigere. Lovendringen sørger for at forsikringstaker har rett til å flytte forsikringen når som helst. Tidligere kunne man bare flytte forsikringene i forbindelse med hovedforfall. Hvis man nå velger å flytte forsikringen før hovedforfall, har man rett til å få tilbakebetalt en del av premien. Er det for eksempel to måneder igjen til hovedforfall, er hovedregelen at man har rett til å få tilbake 2/12-deler av premien. Men på enkelte forsikringer er risikoen svært ujevnt fordelt over året. Dette gjelder for båt-, reise-, og mc-forsikring. Risikoen på disse forsikringene er vesentlig høyere i sommerhalvåret, og man vil derfor ikke få en forholdsmessig tilbakebetaling på disse.

8.1.4 Historisk overblikk

Gjensidiges røtter kan spores tilbake til 1689, da bygdebrannkassen på Nes i Akershus ble stiftet av presten Jens Colstrup etter en brann hvor hans familie omkom. Videre ble Lands Brannkasse etablert i 1816, og i 1823 ble Ringsaker Brannkasse en realitet. Brannkassen har vært i virksomhet siden, og er nå en del av Region Innlandet. I 1922 var det hele 260 brannkasser. Disse fikk en felles overbygning i form av gjenforsikringsselskapet Samtrygd. Selskapet var et resultat av samarbeid mellom ledere i Landkreditt og Norges Bondelag. Hensikten var å gi brannkassene ryggrad til å tåle en større brann.

Samtrygd fikk i 1958 tillatelse til å selge forsikring i alle bransjer unntatt kredittforsikring. Samme år ble det inngått en samarbeidsavtale med Norges Bondelag. Norsk Bilforsikring Gjensidige ble fusjonert med Samtrygd fra 1. januar 1974. Samme år ble det inngått samarbeidsavtale med Norges Automobilforbund, samt mellom Gjensidige Liv og Samtrygd. Gjensidige-navnet, med Vekteren som logo, ble tatt i bruk av de to selskapene i 1976.

Fra 1985 ble de to selskapene Gjensidige Liv og Gjensidige Skade samlet under en felles ledelse. Og fra 1991 skjedde det en rask utvikling i selskapet. Forenede Forsikring ble overtatt og virksomheten slått sammen fra 1993. Det ble også startet bank, Gjensidige Bank, som ble slått sammen med Elcon Finans fra 1996. Konsernet Gjensidige NOR ble etablert i 1999, og omfattet Gjensidige Forsikring, Gjensidige Spareforsikring og Sparebanken NOR. I 2002 ble spareforsikringsselskapet og banken omdannet til aksjeselskaper under Gjensidige NOR ASA. I 2003 fusjonerte Gjensidige NOR ASA med Den norske Bank, og tok navnet DnB NOR.

I fusjonsprosessen ble Gjensidige NOR Forsikring skilt ut som et eget konsern med samarbeidsavtale med det nye bank/sparekonsernet. Denne avtalen har nå opphørt. I februar 2005 ble merkenavnet endret til Gjensidige, mens selskapsnavnet fra mai 2005 er endret til Gjensidige Forsikring.

Som det fremgår har Gjensidige en lang og innholdsrik historie innen forsikring. Der er også verdt å merke seg de mange restruktureringene selskapet har vært gjennom etter dereguleringen av finansnæringen fra 1980-tallet. I denne perioden bygger Gjensidige seg opp til å bli en betydelig finansinstitusjon med et bredt produktspekter, for så å bli redusert til et rent skadeforsikringsselskap etter fusjonen med DnB.

8.2 Etablering av Gjensidige Pensjon og Sparing

Gjensidige Forsikring stiftet i juni 2005 et selskap kalt GF Prosjekt 2 AS. Selskapet eies 100 prosent av Gjensidige Forsikring, og søkte i september samme år om konsesjon i samsvar med forsikringsvirksomhetsloven til å starte livsforsikringsvirksomhet under navnet Gjensidige Livsforsikring AS. I behandlingen av søknaden ble Kredittilsynet bedt om å komme med en tilrådning til Finansdepartementet. Kredittilsynet så ikke noen forhold verken ved eiers egnethet eller livselskapets forretningskonsept og soliditet som skulle tilsi at konsesjon ikke burde gis. I sin tilrådning, som Finansdepartementet senere sluttet seg til, la Kredittilsynet vekt på at Gjensidige Livsforsikring AS vil bedre konkurransen i et marked preget av få og dominerende aktører.⁵⁸

Gjensidige Livsforsikring AS skiftet ved oppstart 1. januar 2006 navn til Gjensidige Pensjon og Sparing AS, heretter GPS. Videre er GPS delt i to selskaper; Gjensidige Pensjonsforsikring og Gjensidige Investeringsrådgivning. I samfunnet er det et stadig økende fokus på betydningen av pensjonsordninger og sparing for å få en ønsket økonomi. Etableringen av GPS har som mål å bidra til god rådgivning og tilgjengelighet av enkle og gode produkter, slik at kundene kan planlegge for sine ønsker og framtidige mål. Gjensidiges tradisjoner som livsforsikringsselskap går helt tilbake til 1847, og man ønsker at lang erfaring sammen med gode kunderelasjoner skal danne fundamentet for det nye pensjon- og spareselskapet. Gjensidige tror dette vil gi dem et godt utgangspunkt når de nå utfordrer de etablerte livselskapene.

8.2.1 Drivkrefter

Ved hjelp av det presenterte rammeverket for restrukturering vil jeg i det påfølgende peke på mulige årsaker til Gjensidiges beslutning om å satse på livsforsikring.

Makrokrefter

Mens finanssektoren på midten av 1980-tallet i stor grad var utlånsdrevet, har fokuset i finansinstitusjonene endret seg i retning av større konsentrasjon om sparing og forvaltning.

⁵⁸ Kilde: www.kredittilsynet.no

Utviklingen de siste årene viser en klar tendens til økt verdipapir-, livs- og pensjonssparing blant befolkningen, på bekostning av banksparing. Det økte behovet for denne typen sparing synes å være stimulert av forventninger omkring folketrygden. Et lavt rentenivå vil også kunne forklare deler av denne utviklingen. Som det ble påpekt i del I av utredningen så har usikkerheten om hvorvidt folketrygden er i stand til å overholde sine forpliktelser i fremtiden økt. Dette har stimulert behovet for privat pensjonssparing for å sikre en habil inntekt når yrkeskarrieren tar slutt. Tilgang til disse sparemidlene kan virke motiverende på finansinstitusjonene med tanke på å restrukturere sin virksomhet for å utvide tilbudet av produkter.

Med innføringen av obligatorisk tjenstepensjon har markedet for tjenstepensjoner økt betraktelig i omfang. Som nevnt tidligere skal rundt 130.000 bedrifter opprette en tjenstepensjonsordning i løpet av 2006. Det betyr at sparemidlene til forvaltning øker ytterligere. En rekke finansinstitusjoner har sett sitt snitt til å kapre en andel av disse midlene, og satser stort på markedet for tjenstepensjon. Dagens grense på 2 prosent i årlig innskudd vil kunne bli hevet med tiden, og mange ser et betydelig inntjeningspotensiale i markedet.

I økende grad ønsker kundene å samle sine finansielle engasjementer i en og samme institusjon, såkalt "one-stop-shopping". Dette reduserer kundenes søkekostnader og vil kunne gi dem kvantumsrabatter. For å kunne tilby slike total-kunde-pakker har flere finansinstitusjoner utviklet seg mot å bli finansielle konglomerater med et bredt produktspekter bestående av bank-, forsikrings- og fondsprodukter. Et ferskt eksempel på dette er Storebrands beslutning om å gjeninnføre skadeforsikring i konsernet, syv år etter at de skilte ut skadeforsikringsdelen til if... Konsernledelsen i Storebrand har uttalt at reetableringen av skadeforsikring er et svar på kundenes ønske om å få dekket sine samlede finansielle behov i Storebrand.⁵⁹ Kun et fåtall aktører av en viss størrelse kan i dag karakteriseres som nisjespillere i det norske finansmarkedet⁶⁰. Denne tendensen gir klare insentiver til produktmessig ekspansjon.

Når det gjelder kvantumsrabatter har det som tidligere omtalt kommet en lovendring som

⁵⁹ Tv2Nettavisen, 29. mars 2006

⁶⁰ For eksempel Bnbank og Trygg-Hansa Forsikring

skal sørge for å få slutt på gunstige ”totalpakker” i bank og forsikring. Dette innebærer at finansnæringen ikke kan sette krav til kundene om å kjøpe flere tjenester, eller gi kundene særlig gunstige vilkår under forutsetning av at kundene kjøper flere produkter eller tjenester. Imidlertid vil lavere pris som følge av en ren kostnadsreduksjon fortsatt være tillatt.

Eksterne forklaringer

Som det er påpekt tidligere i utredningen har markedet for tjenstepensjon i privat sektor vært preget av få og store aktører, det vil si de dominerende livsforsikringselskapene. Nylige lovendringer som forbud mot produktkobling har imidlertid ført til at etableringsbarrierene er betydelig redusert. Etersom alle finansielle produkter skal tilbys kundene separat kan man for eksempel selge innskuddspensjon uten å tilby forsikringselementet, nemlig premiefritak ved uførhet. Et kundevennlig lovverk for flytting av forsikringer og pensjonsmidler er også med på å senke etableringsbarrierene. Samtidig indikerer de siste års resultatfremleggelsler at lønnsomheten i livsforsikringsbransjen har vært god.

En lønnsom næring preget av svak konkurranse, samt høy markedsvekst som følge av den sosiokulturelle utviklingen og innføringen av OTP gir incentiver til å etablere seg på markedet. I tillegg er det lave kostnader forbundet med å trekke seg ut av markedet dersom dette er hensiktsmessig.

Interne forklaringer

Gjensidige er et velrenomert selskap med lang historie i den norske finansnæringen. På disse årene har Gjensidige opparbeidet ulike strategiske ressurser som kan gi opphav til fortrinn i konkurransen med andre aktører. For det første har Gjensidige et omfattende fysisk distribusjonsnett som sørger for en bred og lokal tilstedeværelse. Videre sørger eierformen som gjensidig selskap for en langsiktighet og soliditet som kan skape trygghet for kundene. Gjennom gode relasjoner til kundene har selskapet opparbeidet seg en stor og lojal kundemasse. Videre har dette medført at Gjensidige som merkenavn står sterkt hos den norske befolkningen. Bedre utnyttelse av disse strategiske ressursene kan ha vært en medvirkende årsak til Gjensidiges satsing på tjenstepensjonsmarkedet.

Det er nærliggende å tro at særlig utnyttelse av kundedatabaser står sentralt. Det er påvist at det å øke antall produkter per kunde er mer kostnadseffektivt enn å drive salg ovenfor nye

kunder (Meyer og Lien 1999). Videre er det dokumentert at de kundene som kjøper flest produkter, også er de mest lojale og mest fornøyde. Samtidig fanger en slik strategi også opp befolkningens ønske om å samle sine finansielle engasjementer i så få institusjoner som mulig.

Ledelsesmotiver og imitasjon

Hvorvidt ledelsesmotiver har hatt betydning for Gjensidiges satsing på markedet for tjenestepensjon er vanskelig å si noe om. Derimot kan imitasjon være en vesentlig forklaringsfaktor. Gjensidige Forsikring er Norges største skadeforsikringsselskap både i privat- og næringslivsmarkedet. Innenfor personalområdet, næringslivsmarkedet, har selskapet en markedsandel på over 40 prosent. For å hindre at konkurrentene selger seg inn på Gjensidige Forsikrings kundebase kan det virke fornuftig at konsernet selv tilbyr tjenestepensjon. Altså gjennom å imitere konkurrentenes strategi. I tråd med dette viser undersøkelser fra 1990-tallet at forsikringsselskapenes inntreden på bankmarkedet særlig synes å være motivert ut i fra at bankene har etablert seg på deres territorier (Meyer 1996).

Dersom konkurrentene får muligheten til å selge seg inn på Gjensidige Forsikrings kundeportefølje står selskapet i fare for å miste skadeforsikringskunder. Nye regler som gjør det enklere å flytte forsikringer øker faren for kundeflukt som følge av tendensen til "one-stop-shopping". Dette taler ytterligere til fordel for strategisk imitasjon.

Konklusjon

Etter å ha vært i kontakt med personer i GPS har det fremkommet at satsingen på tjenestepensjon først og fremst er en offensiv strategi. Selskapet tror at pensjonsmarkedet står overfor store endringer de neste årene. Gjensidige ser på den nye OTP-lovgivningen kun som ett første skritt fra myndighetenes side i å skyve pensjonsforpliktelsene fra staten og over på privat sektor. Utsikter til god inntjening i et stadig voksende marked har altså vært av avgjørende betydning.

Gjensidige har også notert seg at dette markedet i dag er oligopolpreget med Vital og Storebrand som dominerende aktører. Gjensidige tror på sin side at deres kompetanse, posisjon og distribusjonskraft er stor nok til å kunne utfordre disse dominerende aktørene. Dette impliserer at konkurransesituasjonen og Gjensidiges ønske om å utnytte sine strategiske ressurser også har spilt en rolle.

Men Gjensidige erkjenner også at satsingen tildels er en defensiv strategi for å forhindre at konkurrenter selger seg inn på selskapet sin kundebase. GPS har som mål å kontakte alle skadeforsikringskundene i Gjensidige innen sommeren 2006 med tanke på salg av tjenstepensjonsordning. Totalt dreier det seg om 90.000 næringslivskunder, men alle disse trenger ikke opprette ny ordning.

8.2.2 Produktmessig ekspansjon

Når det gjelder produktmessig ekspansjon kan det tilsynelatende virke som om Gjensidige nå har etablert seg i begge ender av den tidligere skisserte skalaen, uten å tilby produktene ”i midten”. Henholdsvis Gjensidige Forsikring som tilbyr skadeforsikring, og Gjensidige Pensjon og Sparing som tilbyr innskuddspensjon uten garantert avkastning. Den generelle utviklingen tatt i betraktning synes dette å være et ganske spesielt tilfelle ettersom ekspansjon normalt skjer trinn-for-trinn. Den tilsynelatende todelingen har imidlertid vist seg å ikke stemme helt. I følge personer i GPS satser riktignok Gjensidige Pensjonsforsikring våren 2006 kun på det rene OTP-produktet, det vil si 2 prosent sparing med premiefritak ved uførhet. Men i fase 2, høsten 2006, satser selskapet for fullt på et bredt produktspekter. Herunder ektefelle/samboerpensjon, barnpensjon, livrente, kollektiv livrente, individuell uførepensjon og IPA.

Innføringen av OTP er et særtilfelle som krever fullt fokus fra tilbydernes side dette året. Med et mål om å kontakte alle næringslivskundene til Gjensidige Forsikring innen sommeren står Gjensidige Pensjonsforsikring ovenfor et omfattende arbeid. Av den grunn er hele distribusjonsapparatet til Gjensidige Forsikring sysselsatt med dette. Med andre ord har ikke Gjensidige valgt å ”hoppe over” noen produkter, men har av kapasitetshensyn valgt å ikke lansere alle produktene samtidig.

Det nyetablerte Gjensidige Pensjon og Sparing har naturlig nok ikke opparbeidet seg noen bufferkapasitet. Som det ble påpekt i presentasjonen av livsforsikringsbransjen er bufferkapasiteten viktig for livselskapenes evne til å bære risiko. Med en solid bufferkapasitet har man større sjanse for å ”overleve” i dårlige tider. Betragtninger omkring dette kan ha vært medvirkende til GPS sin beslutning om å vente med å lansere risikoproduktene.

På nåværende tidspunkt foreligger det ingen planer for opprettelse av egne aksjefond i

Gjensidige. En strategi om å gi kunden den beste avkastningen på sine midler gjør at Gjensidige ikke kommer til å satse på egne aksjefond. Det er i dag ingen helt uavhengige, landsdekkende investeringsrådgivere for både pensjonsprodukter og investeringsprodukter. Selv om noen har innslag av eksterne forvaltere, så har alle konkurrentene til Gjensidige et betydelig antall egenproduserte fond i sine investeringsvalg. GPS har bestemt seg for utelukkende å arbeide med eksternt forvaltede fond. For å finne de beste fondene innenfor hver enkelt aktivaklasse, benyttes eksterne, uavhengige rådgivere⁶¹, som kontinuerlig screener fondsuniverset og analyserer de beste fondene og deres forvaltere både kvantitativt og kvalitativt.

Dersom en forvalter over noen måneder ikke leverer avkastning som forventet, vil Gjensidige møte forvalterne og forsøke å finne ut årsaken til mindreavkastning i forhold til forventningene. Dersom det er grunn til å tro at dette kan vedvare, vil fondet bli byttet ut og erstattet med et annet fond med toppavkastning som passer inn i porteføljen. Strategien er å være en uavhengig investeringsrådgiver som ved hjelp av kvantitative og kvalitative analyser, velger de beste forvalterne og de beste investeringsporteføljene til kundene. I dette arbeidet vil selskapet også støtte seg på eksterne analysefirmaer.

Etter at Gjensidige gikk ut av samarbeidet med DnB NOR, har ledelsen vært på jakt etter en ny samarbeidspartner som kan bygge opp et banktilbud til kundene. I mars 2006 ble det klart at Gjensidige Forsikring i samarbeid med Sparebanken Sogn og Fjordane etablerer bankvirksomhet. Sparebanken Sogn og Fjordane videreføres som lokal sparebank slik den fungerer i dag, men omdannes til aksjesparebank hvor Gjensidige Forsikring går inn på eiersiden med en andel på 34 prosent. Gjensidige etablerer samtidig en nasjonal banksatsing under merkenavnet Gjensidige Bank. Banken som blir en ren nettbank og telefonbank skal både styres og driftes av Sparebanken Sogn og Fjordane fra Førde. Etableringen av Gjensidige Bank vil også innebære satsing på andre tjenester som naturlig hører hjemme i en banksatsing, som blant annet eiendomsmegling. Konsernet venter nå på godkjennelse fra Finansdepartementet. Etter planen skal Gjensidige Bank være i full drift fra 2007.

Gjensidige har med etableringen av Gjensidige Pensjon og Sparing, og den planlagte oppstarten av Gjensidige Bank, hatt en betydelig produktmessig ekspansjon. Fra å være et

⁶¹ Wassum Investment Consulting i samarbeid med Hewitt

rent skadeforsikringselskap er Gjensidige (igjen) i ferd med å bli et omfattende finanskonsern med et bredt spekter av produkter. Men i motsetning til sammenlignbare finanskonsern velger Gjensidige å ikke satse på egne aksjefond.

8.2.3 Valg av strategisk utviklingsbane

I forbindelse med satsingen på markedet for tjenstepensjoner valgte Gjensidige å etablere et eget selskap fra grunnen av. Ved å starte opp ny, egen virksomhet kan Gjensidige bygge videre på sin posisjon og lange erfaring med forsikring. Samtidig gjør dette at satsingen kan tilpasses mot ønsket del av livmarkedet, og gir muligheter for å velge de løsninger som sikrer høy kundetilfredshet og lønnsomhet. Altså kan Gjensidige skreddersy systemplattform og produkter til konsernets behov. En av de største ulempene med denne strategiske utviklingsbanen er utfordringene forbundet med erobring av markedsandeler. Men Gjensidige har allerede en stor og lojal kundemasse så dette vil antakeligvis ikke by på nevneverdige problemer.

Etttersom Gjensidige allerede er i besittelse av de fleste ressursene som trengs for å lykkes i livsforsikringsbransjen, virker det fornuftig at avgjørelsen i valget mellom ulike strategiske utviklingsbaner falt på nyetablering. Videre slipper man å betale en stor premie forbundet med oppkjøp av andre selskaper. Med tanke på den markedsstrukturen som har eksistert synes det også vanskelig å identifisere mulige oppkjøpskandidater. Nyetablering har også fordel av mindre iverksettingsproblemer enn alternative løsninger, og sikrer i så måte en rask oppstart. Med tanke på at de fleste kundene har uttalt at de kommer til å kjøpe sin tjenstepensjonsordning allerede før sommeren 2006 er dette et viktig moment.

9. Oppsummering

De siste tiårene har forholdet mellom antall yrkesaktive og antall pensjonister svekket seg dramatisk. Demografiske forhold tilsier at denne tendensen vil fortsette de neste femti årene. Dette medfører en kraftig vekst i statens pensjonsutgifter. Ettersom pensjonssystemet slik det fungerer i dag ikke er i stand til å møte denne utgiftsveksten, må systemet reformeres. Grunnprinsippene i en pensjonsreform synes nå å være på plass, men et fullt ut reformert system forventes ikke å tre i kraft før 2010. Forslaget til nytt pensjonssystem bygger i hovedsak på dagens folketrygd, og har i så måte både et fordelingsprinsipp og et forsikringsprinsipp. Reformen skal først og fremst stimulere til økt yrkesdeltakelse, men også skape en klarere sammenheng mellom bidrag og ytelser i systemet.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) ble innført 1. januar 2006 som et ledd i myndighetenes plan om å skyve deler av pensjonsforpliktelsene over på privat sektor. I grove trekk innebærer loven at alle selskap med minst én ansatt må opprette en tjenstepensjonsordning for sine ansatte i løpet av 2006. Minimumsnivå for pensjonssparingen er foreløpig satt til 2 prosent. Omlag 560.000 arbeidstakere stod ved innføringen av loven uten avtale om tjenstepensjon.

Politiske og regulatoriske nasjonale drivkrefter har spilt en sentral rolle i den strukturelle utviklingen av finansnæringen i Norge. Dereguleringen av markedet de siste tiårene har gitt opphav til økt konsentrasjon og produktmessig ekspansjon blant finansinstitusjonene. Innføringen av obligatorisk tjenstepensjon utgjør en slik drivkraft på makronivå som kan tenkes å påvirke strukturen i finansnæringen. Med en økning i forvaltningskapitalen på minimum tre milliarder kroner fremstår markedet for tjenstepensjoner som svært attraktivt. Fra å ha vært et marked tildels karakterisert som et oligopol, er markedet for tjenstepensjoner etter innføringen av OTP preget av intens konkurranse.

Gjennom etableringen av livsforsikringsselskapet Gjensidige Pensjon og Sparing har Gjensidige kastet seg inn i kampen om OTP-kundene. Ved nærmere analyse synes det klart at denne restruktureringen av virksomheten er drevet frem av Lov om obligatorisk tjenstepensjon. For det første er nyetableringen en defensiv strategi for å hindre at konkurrentene selger seg inn på Gjensidige Forsikrings kundemasse. Men først og fremst er satsingen på tjenstepensjon en offensiv strategi basert på utsikter til god lønnsomhet i et

voksende marked.

Kildehenvisning

Litterære kilder

Balterzen, A.K. (2005): *Obligatorisk tjenestepensjon fra 2006 – hva betyr det?*. Artikkel i Praktisk Økonomi & Finans, nr. 4 2005.

Boye, K., Hansen T., Hveem, D.J. og Torgrimsen, B. (2006): *Personlig økonomi*, 23. utgave. Cappelen Akademisk Forlag, Oslo.

Bratberg, E., Holmås, T.H. og Thøgersen, Ø. (2004): *Assessing the effects of an early retirement program*. Journal of Population Economics, nr. 17 2004

ECON-analyse (2005): *AFP eller Arbeid Framfor Pensjon?*. Rapport 2005-038, utarbeidet for Senter for seniorpolitikk.

Hill, C.W.L. og Jones, G.R. (2004): *Strategic Management – an integrated approach*, 6.utg., Boston MA: Houghton Mifflin

Hippe, J.M., Bergan, R., Veland, G. og Midtsundstad, T. (2005): *Obligatorisk tjenestepensjon*. Fafo-rapport nr. 470

Meyer, C.B. (1996): *Utvikling av finansielle konserner i et norsk og skandinavisk perspektiv*. SNF-rapport nr. 50, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen

Meyer, C.B. og Lien, L.B. (1999): *Strukturendringer i finansnæringen: Ekspansjon, konsolidering og disintegrasjon*. SNF-rapport nr. 17, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen

Nordahl, H.A. (2003): *What's the Value of Life? – A stochastic valuation model for Norwegian life insurance*. Utredning ved Norges Handelshøyskole, Bergen

Noss, S., Løken, C.F. og Holmén, E. (2002): *Analyse av en fusjon mellom DnB og Gjensidige NOR*. Utredning ved Norges Handelshøyskole, Bergen

Reve, T. (1990): *Bankkrisen i Norge*. SNF-rapport, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen

Thøgersen, Ø. (2003): *Fondering á la Johnsen*. Kronikk i Dagens Næringsliv, 08.12.2003

Veland, G. (2004): *Fornyelse av folketrygden - Det kompliserte samspillet mellom folketrygd og tjenestepensjon*. Fafo-rapport nr. 457

Offentlige dokumenter

Besl. O. nr. 84 (2004-2005): *Vedtak til Lov om forsikringselskaper, pensjonsforetak og deres virksomhet mv. (forsikringsloven)*

LOV 1997-02-28 nr 19: *Lov om folketrygd (Folketrygdloven)*

NOU 2004:1 ”*Modernisert Folketrygd*”

NOU 2005: 15 ”*Obligatorisk tjenestepensjon*”

Ot.prp. nr. 10 (2005-2006): *Om Lov om obligatorisk tjenestepensjon*

”*Pensjonsavtalen*” (Arbeiderpartiet, Høyre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Venstre)

Stortingsmelding nr. 12 (2004-2005): ”*Pensjonsmeldingen*”

Internettkilder

Dagens Næringsliv, www.dn.no

Finansnæringens Hovedorganisasjon,
www.fnh.no

Gjensidige Forsikring, www.gjensidige.no

HegnarOnline, www.hegnar.no

If..., www.if.no

Landsorganisasjonen, www.lo.no

Lovdata, www.lovdata.no

Nordea Liv, www.nordealiv.no

Norske Pensjonskassers Forening,
www.pensjonskasser.no

Næringslivets Hovedorganisasjon,
www.nho.no

Pensjonsreformen,
www.pensjonsreform.no

Silver Pensjonsforsikring,
www.fripolisen.no

SpareBank1 Liv, www.sparebank1.no

Statistisk Sentralbyrå, www.ssb.no

Storebrand Livsforsikring,
www.storebrand.no

Terra Gruppen, www.terra.no

Vital Forsikring, www.vital.no

Andre kilder

Forelesningsnotater FIE 421, NHH høsten 2005

Forelesningsnotater FIE 432, NHH våren 2006

Gjensidige Pensjon og Sparing v/Erik Skarbøvik

Gjensidige Årsrapport 2004

Nordea Liv Årsrapport 2004

SpareBank 1 Gruppen Årsrapport 2004

Storebrand Årsrapport 2004

Vital Årsrapport 2004

Vedlegg 1

Modernisert folketrygd

Inntekstavhengig pensjon

- Det opptjenes en proporsjonal, livsløpsbasert pensjon fra 1. krone av arbeidsinntekt opp til et tak på 8 G pr år.
- Opptjeningen er beregnet til 1,25 prosent av inntektsgrunnlaget det enkelte år. Ved en samlet opptjeningsperiode på 43 år gir det en kompensasjonsgrad på 54 pst. av gjennomsnittsinntekten som yrkesaktiv.
- Ulønnet omsorgsfravær for egne barn og pleietrengende gir pensjonsopptjening svarende til det beste alternativet av fødselspengegrunnlaget og en inntekt som svarer til 4 ½ G. Omsorgsopptjening gis i inntil 6 år for barn mot 7 nå.
- Det innføres en egen pensjonspremie for inntektpensjonen. Premien er anslått til 17 ½ pst. av arbeidsinntekten opp til 8 G.
- Informasjonen om hvor mye pensjon den enkelte har opptjent styrkes gjennom årlige kontoutskrifter

Garantipensjon

- Garantipensjonen utbetales fra fylte 67 år.
- Garantipensjonen svarer til dagens minstepensjon.
- Gradvis avkorting av garantipensjonen mot inntektpensjonen. Pensjonister med opptjent pensjon opp til 1G mottar garantipensjon. Garantipensjonen avkortes deretter med 60 prosent mot inntektpensjon utover 1 G.

Delingstall

- Det innføres et delingstall slik at pensjonen for nye årskull justeres i forhold til utviklingen i forventet levealder.
- Delingstallet innføres for hele alderspensjonen, og vil også gjelde for tidligere uføre når de blir alderspensjonister.

Fleksibel pensjonering

- Det innføres fleksibel pensjonering i folketrygden fra 62 år, slik at årlig pensjon øker jo lenger en venter med å ta ut pensjon.
- Det innføres fri adgang til å ta ut hel eller delvis pensjon i kombinasjon med arbeidsinntekt.
- Ved beregning av fradraget ved tidlig pensjonering, og tillegg ved sen pensjonering foreslås det et beløp på 30 000 kroner som ikke justeres i forhold til tidspunktet for

pensjonering. Resten av pensjonen justeres etter forsikringstekniske satser.

Indeksering

- Det innføres automatisk indeksering av opptjente pensjonsrettigheter og løpende utbetalte pensjoner.
- Opptjente pensjonsrettigheter som yrkesaktiv lønnsindekseres.
- Garantipensjonen lønnsindekseres fratrukket effekten av delingstallet
- Løpende utbetalt inntektpensjon for alderspensjonister indekseres med et gjennomsnitt av pris- og lønnsvekst.
- Uførepensjon indekseres med lønnsveksten.
- Etterlattepensjon (før fylte 67 år) indekseres med gjennomsnittet av lønns- og prisutviklingen.

Forholdet til uføre- og etterlattepensjon

- Det foreslås at uførepensjonsordningen utredes særskilt som en del av oppfølgingen av Pensjonskommisjonens arbeid.
- Etterlattepensjon videreføres som i dagens folketrygd.

Kilde: Pensjonskommisjonen

Vedlegg 2

Tilbydere av obligatorisk tjenestepensjon per 06.04.2006:

- Storebrand
- Sparebank 1 Liv
- Vital
- Nordea Liv
- Handelsbanken Liv
- Terra Fondsforsvaltning
- Gjensidige Liv
- If
- Danica Pensjon
- Skagen Fondsforsvaltning
- Saga Finans
- Alfred Berg ABN Amro
- Voss Veksel og Landmandsbank
- Sparebanken Vest
- Fana Sparebank
- Sparebanken Hedmark
- Sandnes Sparebank
- Sparebanken Sogn og Fjordane
- Sparebanken Møre
- Sparebanken Sør
- Landkreditt
- Flekkefjord Sparebank
- Helgeland Sparebank
- Haugesund Sparebank
- Kvinnherad Sparebank
- Skudenes og Aakra Sparebank
- Spareskillingsbanken

Kilde: FNH