



# Innføringen av egen pensjonskonto sin påvirkning på forvaltningsleverandørene

Hvordan innføringen påvirker pensjonleverandørenes inntektsgrunnlag, forretningsmodell og markedsstruktur

**Simen Engelién & Emil Bakken**

**Veileder: David Ogudugu**

Master i økonomi og administrasjon

Selvstendig arbeid i hovedprofilen økonomisk styring

**NORGES HANDELSHØYSKOLE**

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

## Forord

Dette er vårt selvstendige arbeid i hovedprofilen økonomisk styring for mastergraden i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole. Gjennom oppgaven har vi fått mulighet til å ta for oss et tema som vi i lav grad hadde kjennskap til tidligere. Med utfordringene som følger med den krevende tiden vi står i, har vi også fått testet hvordan det er å jobbe digitalt på større prosjekter.

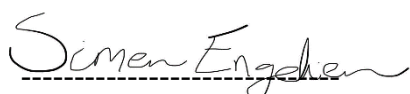
Arbeidet med selve oppgaven har til tider vært krevende, men lærerikt. Vi har fordypet oss i et dagsaktuelt tema som vi finner interessant, gjennom arbeidet med oppgaven har vi fått kombinere en rekke ulike fagfelt.

Vi ønsker å rette en stor takk til vår veileder David Ogudugu for konstruktive tilbakemeldinger og en god løpende dialog gjennom hele prosessen. Vi ønsker også å takke samtlige intervjuobjekter som har satt av tid i en ellers hektisk hverdag, for å bidra til vår oppgave. En takk rettes også til de som har hjulpet oss med å forstå kompleksiteten i det norske pensjonssystemet.

Vi håper at oppgaven vil bli funnet interessant og nyttig, både for fagpersoner og andre studenter som ønsker et bedre forhold til temaet. Samtidig håper vi at arbeidet er med på å bidra til økt bevissthet og kunnskap om pensjon og innføringen av egen pensjonskonto.

Norges Handelshøyskole,

Bergen, 31.05.21



Simen Engelian



Emil Bakken

## Sammendrag

Den 1. februar 2021 ble egen pensjonskonto innført i Norge som følge av endringene i loven om innskuddspensjon. Innføringen skal bidra til lavere kostnader, større valgfrihet og bedre oversikt for arbeidstaker. Formålet med denne studien har vært å sette søkelys på hvordan innføringen påvirker leverandørene i ulik grad. Hvordan påvirker innføringen av egen pensjonskonto inntektsgrunnlaget, hvilke tiltak gjøres og hvilke andre tanker og meninger gjør leverandørene seg opp om innføringen av egen pensjonskonto.

For å undersøke problemstillingen i denne masteroppgaven har det blitt samlet inn teori og empiri om pensjon. Det finnes generelt lite oppdatert teori om pensjon da norsk pensjon til stadig er i utvikling. For å samle inn nødvendig data ble det brukt semi-strukturerte intervjuer med både etablerte og nyetablerte pensjonsleverandører. Dette for å belyse flere syn av saken og danne en dyp forståelse av aktørene sine tanker om egen pensjonskonto.

Innføringen av egen pensjonskonto har som hensikt føre til bedre oversikt, lavere kostnader, større eierskap og valgfrihet for arbeidstakere. Resultatene viser til et estimert tap på flere hundre millioner ved tapte inntekter for leverandørene på grunn av dette. Det fører også til indirekte tiltak på fondsutvalg ved at man gjør seg mer attraktive ovenfor bedrifter da dette er etterspurt. De etablerte aktørene diskuterer betalt rådgivning som et mulig tiltak, men med en viss usikkerhet om betalingsvillighet. Samtidig har aktørene sett på muligheten til å øke aksjeandelen og utvide utbetalingsperioden som et tiltak mot inntektstapet.

Når det kommer til forretningsmodellen viser resultatene at det ikke har vært et nevneverdig fokus på dette fra de tre største aktørene i markedet. En mindre etablert pensjonsleverandør har derimot satt søkelys i større grad på å utvikle en ny forretningsmodell som følge av innføringen. For de nyetablerte handler det om å posisjonere seg som et valg til tradisjonell kapitalforvaltning av pensjonskapital. Pensjon gjennom mobilapplikasjon og kobling opp mot en felles infrastruktur for pensjon er blant innovasjonene de ulike leverandørene har tatt stilling til. Digital rådgivning og løsninger her gjør seg også gjeldende.

I forhold til markeds konkurransen bidrar de nyetablerte til økt markeds konkurranse. Konkurranse på pris skaper større bevegelse i markedet, uten at det skaper bekymringer hos de etablerte. Bakgrunnen for dette ligger i de etablertes tro på at selvvalgt markedet vil forbli en liten del av det totale markedet. Samtidig ønsker samtlige å få et større fokus på pensjon fra yngre alder, og håper innføringen av egen pensjonskonto kan være et steg i riktig retning for å øke kunnskapen om pensjon i den norske befolkning.

# Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	s. 5
1.1 Bakgrunn for oppgaven.....	s. 5
1.2 Oppgavens problemstilling.....	s. 6
1.3 Oppgavens struktur.....	s. 7
1.4 Avgrensninger ved oppgaven.....	s. 7
2. Litteraturgjennomgang.....	s. 8
2.1 Pensjonssystemet i Norge.....	s. 8
2.1.1 Folketrygden.....	s. 9
2.1.2 Ordninger gjennom arbeidsforhold.....	s. 9
2.1.3 Alderspensjon fra privatordninger.....	s. 11
2.2 Innskuddspensjon.....	s. 12
2.2.1 Egen pensjonskonto (EPK).....	s. 16
2.2.2 Endring i lov om innskuddspensjon (innskuddspensjonsloven).....	s. 17
2.3 Leverandører i innskuddspensjonsmarkedet.....	s. 19
2.4 Pensjonsformue i Norge.....	s. 21
3. Metode.....	s. 24
3.1 Kvalitativ metode.....	s. 25
3.2 Datainnsamling.....	s. 26
3.2.1 Semistrukturerte intervju.....	s. 26
3.2.2 Intervjuguide.....	s. 28
3.2.3 Gjennomføring av intervjuet.....	s. 28
3.3 Utvalg.....	s. 29
3.3.1 Selvseleksjon og utfordringer ved utvalget.....	s. 30
3.4 Validitet og reliabilitet.....	s. 30
4. Resultater.....	s. 32
4.1 Tapte inntekter for pensjonsleverandører.....	s. 32
4.2 Fondsutvalg og rådgivning.....	s. 34
4.3 Forretningsmodell/innovasjon.....	s. 36
4.4 Økt markedskonkurransen.....	s. 39
4.5 Endring i kundemasse.....	s. 41
4.6 Oppsummering av resultat.....	s. 43
5. Diskusjon.....	s. 44
5.1 Tapte inntekter for pensjonsleverandører.....	s. 44
5.2 Fondsutvalg og rådgivning.....	s. 46
5.3 Forretningsmodell/innovasjon.....	s. 49
5.4 Økt markedskonkurransen.....	s. 52
5.5 Endring i kundemasse.....	s. 54
6. Konklusjon.....	s. 57
6.1 Videre forskning.....	s. 59
7. Referanseliste.....	s. 60
8. Vedlegg.....	s. 63

## Figur-liste

Figur 1	Pensjonssystemet i Norge.	s. 9
Figur 2	Tjenestepensjonsordninger i privat sektor.	s. 10
Figur 3	Innbetaling til privat tjenestepensjon.	s. 11
Figur 4	Eksempler på investeringsprofiler.	s. 13
Figur 5	Norske aksjefond, årlig avkastning 2010 - 2020.	s. 14
Figur 6	Alderstilpasset pensjon. Nedtrapping fra 40 - 67 år.	s. 15
Figur 7	Netto egenkapital i pensjonsfond i prosent av husholdningens samlede finansielle eiendeler i Norge.	s. 21
Figur 8	Samlet pensjonsformue for bosatte personer 17 år og eldre med rettigheter i Folketrygden.	s. 22
Figur 9	Prosessmodell for tapte inntekter som driver	s. 48
Figur 10	Prosessmodell for endret markedsstruktur sin påvirkning på innovasjon og forretningsmodell.	s. 51
Figur 11	Prosessmodell for endret markedsstruktur sin påvirkning på markeds konkurranse og kundemasse.	s. 56

## Tabell-liste

Tabell 1	Eksempel som viser hvor mye man kan motta i pensjon ved ulike pensjonsprofiler	s. 15
Tabell 2	Oversikt over fordeler og ulemper ved innføring av egen pensjonskonto (EPK).	s. 17
Tabell 3	Fordeling av markedsandeler på produkter med investeringsvalg 4. kvartal 2020.	s. 20
Tabell 4	Oppsummering av resultater fordelt på etablert og nyetablerte aktører.	s. 43

# 1. Innledning

Det norske samfunnet er i stadig endring. Endringen påvirker befolkningens etterspørsel av både offentlige og private tjenester og produkter. Arbeidskraften er den viktigste ressursen i Norge, og siden befolkningens arbeidsføre alder øker har dette hatt stor betydning for bedrifters tilgang på arbeidskraft og dermed produksjon. Norges befolkning har siden 1970 økt gjennomsnittlig med 0,7 % årlig, henholdsvis på grunn av fødselsoverskudd og netto innvandring (NHO, 2018). Den demografiske veksten i seg selv er positiv da det har bidratt til økt arbeidsstyrke, men det bidrar også til høyere forsørgelsesbyrde for verdiskapningen og statsfinansene. Siden befolkningen øker, må også verdiskapningen øke da en befolkningsvekst bidrar til høyere utgifter for staten. Det vil altså si at vi må få mer ut av de ressurser vi har til rådighet gjennom økt verdiskapning per time og økt antall timer for hver innbygger (NHO, 2018). For å kunne oppnå dette er det snakk om at man må ha lengre yrkesaktive karrierer, og de som allerede er i arbeid må i større grad jobbe mer ved å gå fra deltid til heltid. Her er det også viktig å huske på at det kommer en tid etter aktiv yrkeskarriere, nemlig pensjonisttilværelsen. Man må inntekter å leve av etter at man har gått av med sin yrkesaktive karriere.

En av de største endringene som ble gjort i pensjonsreformen fra 2011 var levealdersjusteringen. I korte trekk sier den at jo lengre man forventer å leve, jo mindre vil pensjonen som utbetales fra folketrygden hvert år bli (Finans Norge, 2011). Sammen med en befolkningsvekst og økt levealder sier det seg selv at utbetalinger fra folketrygden vil bli lavere i fremtiden. Det stilles derfor større krav til pensjonsordninger gjennom arbeidsforhold og privat sparing. Innenfor privat sektor har myndighetene innført egen pensjonskonto fra 1. februar 2021. Innføringen skal bidra til bedre oversikt over egen pensjon, mer utbetalt pensjon for hver oppspart krone gjennom lavere kostnader og større valgfrihet av forvaltning for arbeidstaker som innehar en innskuddsbasert pensjonsløsning. Innføringen skal bidra til å bedre arbeidstaker sine forhold, men det påvirker også leverandørene av innskuddspensjonsordninger i stor grad.

## 1.1 Bakgrunn for oppgaven

Som følge av endringer i loven om innskuddspensjon (innskuddspensjonsloven) ble egen pensjonskonto (EPK) innført fra 1. februar 2021. Innføringen skal bidra til å samle oppspart pensjonskapital fra tidligere og nåværende arbeidsgiver på en felles konto, med mindre man

reserverer seg mot en slik ordning. Selve kapitalen skal samles og forvaltes i pensjonsordningen til arbeidsgiver. Arbeidstaker har også mulighet til å velge å forvalte sin pensjonskapital hos en pensjonsleverandør man velger selv, altså en selvvalgt leverandør. Egen pensjonskonto skal hjelpe arbeidstaker på hovedsakelig tre områder. For det første skal innføringen bidra til å skape bedre oversikt over egen pensjon gjennom å samle kapitalen. For det andre skal det skape økt eierskap til egen pensjon gjennom større valgfrihet, og for det tredje mer pensjon utbetalt per oppsparte krone gjennom lavere kostnader. Selve bakgrunnen for denne oppgaven bygger på det siste området tilknyttet lavere kostnader, for det er nemlig slik at en kostnadsbesparelse for arbeidstaker vil kunne føre til et inntektstap for leverandøren av innskuddspensjon. I denne oppgaven ønsker vi å undersøke hvilket syn de ulike leverandører i innskuddspensjon markedet har på innføringen av egen pensjonskonto. Hvordan er innføringen med på å påvirke inntektsgrunnlaget for pensjonsleverandørene, hvilke tiltak gjøres for å dekke et slik inntektstap og hvilke tanker har de ulike leverandørene om selve innføringen?

## 1.2 Oppgavens problemstilling

Oppgaven bygger på følgende problemstilling:

*«Hvordan påvirker innføringen av egen pensjonskonto (EPK) forvaltningsleverandørene av pensjonskapital med tanke på endringer i inntektsgrunnlag, forretningsmodell og markedsstruktur?»*

Formålet med oppgaven er å undersøke hvordan de ulike pensjonsleverandørene stiller seg til innføringen av egen pensjonskonto med tanke på hvilke endringer det fører til av inntektsgrunnlag, forretningsmodell og markedsstruktur. For å svare på oppgavens problemstilling har vi gjennomført semi-strukturerte intervju med utvalgte leverandører på forvaltning av innskuddspensjon. Når det gjelder inntektstap ble endringer i fondsutvalg og rådgivning sett på som tiltak mot dette. Vi ønsket å se om innføring har ført til eventuelle endringer i forretningsmodellen gjennom innovasjon. Innføringen påvirker også markedsstrukturen i stor grad. Derfor ville vi undersøke de ulike leverandørenes syn på økt markeds konkurranse og endringer i kundemasse.

### 1.3 Oppgavens struktur

Oppgavens struktur bygger på en innføring i teori tilknyttet det norske pensjonssystemet. Teorien som foreligger området, har gjennomgående vært svært begrenset, og derfor har boka *Alt du trenger å vite om pensjon*, av Alexandra Plahte og Hilde Nordstoga (2019), spilt en stor rolle i teorigjennomgangen. Samtidig har lovverk og forslag til lovvedtak vært vesentlig for å skape et godt bilde av det norske pensjonssystemet og hovedsakelig innskuddspensjon. Statistikk hentet fra *Finans Norge* og *Statistisk Sentralbyrå (SSB)* har også vært gjeldende for å tydelige gjøre en rekke eksempler. Etter en presentasjon av valgt forskningsmetode, blir det en gjennomgang av resultatene fra intervjuene med de ulike utvalgte pensjonsleverandørene. Disse resultatene vil videre bli diskutert og sammenlignet på tvers av de ulike syn og meninger som kommer frem. Både resultater og diskusjon vil bli presentert systematisk. Avslutningsvis vil oppgaven komme med en konklusjon som forsøker å besvare oppgavens problemstilling.

### 1.4 Avgrensninger ved oppgaven

Det er viktig å presisere at innføringen av egen pensjonskonto er en pågående prosess – og den vil strekke seg over lengre tid. Pensjon handler om de lange linjer, og det vil derfor ikke være mulig å se de eventuelt store konsekvensene av innføringen av egen pensjonskonto når oppgaven leveres. Samtidig er det viktig å påpeke at flytting av kapital på tvers av pensjonsleverandørene som vil finne sted fremover, vil være svært kritisk for å lykkes med egen pensjonskonto. Selve overflyttingen vil ikke være omtalt i denne oppgaven.

Utvidet fondsutvalg og betalt rådgivning blir sett på som to sentrale tiltak til inntektstapet pensjonsleverandørene lider. At det finnes andre tiltak leverandørene i større grad vil foreta seg, kan forekomme. Leverandørene er komplekse ved at de tilbyr ulike finansielle produkter og tjenester innenfor en rekke forskjellige markeder.

Oppgaven bygger på leverandørens syn på en lovendring og hva en slik endring fører til. Det er viktig å presisere at andre aktører i markedet, som ikke blir intervjuet i denne oppgaven, kan inneha andre meninger og tanker enn hva som kommer frem.

Pensjon er i seg selv et svært omfattende tema, og innføringen vil kunne føre til endringer på mange ulike måter nå og i fremtiden. For å avgrense omfanget på oppgavens tema har vi hovedsakelig i denne oppgaven lagt vekt på de tre områdene nevnt ovenfor.

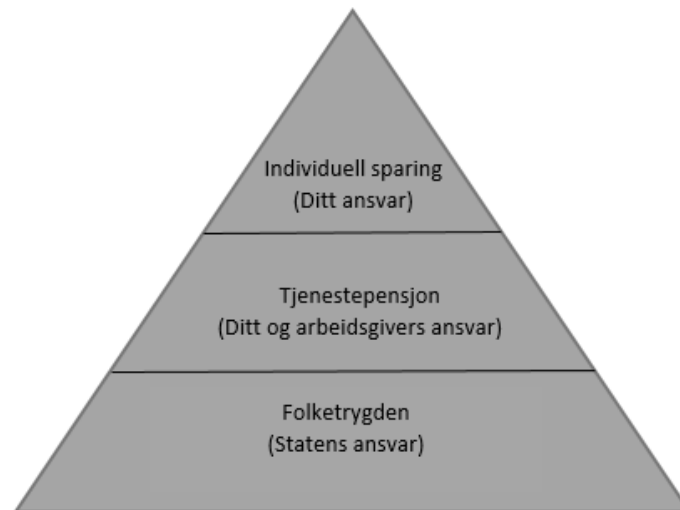


## 2. Litteraturgjennomgang

I dette kapitlet redegjøres det for rammeverket som det norske pensjonssystemet bygger på med hovedfokus på innskuddsordningen egen pensjonskonto (EPK). Kapitlet skal bidra til å skape en overordnet oversikt over hvor egen pensjonskonto kommer inn i pensjonssystemet og hvilken del av systemet det dermed påvirker. Endringen i lov om innskuddspensjon fra 1. februar 2021 er omtalt i egen del for å belyse hvilke deler av inntektsgrunnlaget for leverandører av innskuddsordning som påvirkes. Teorien vil også forsøke å peke på forskjellen mellom de etablerte og nyetablerte aktørene i markedet for kapitalforvaltning av innskuddspensjon for å skape et bilde av et todelt marked. Avslutningsvis vil pensjonsformuen i Norge omtales for å sette søkelys på de ulike kundegruppene pensjonsleverandørene må forholde seg til, da innføringen av egne pensjonskonto fører til at man i større grad enn tidligere må ta stilling til egen pensjon.

### 2.1 Pensjonssystemet i Norge

Pensjon kan være så mangt og er et tema som berører alle – uansett alder. Det finnes en rekke ulike former for pensjon i Norge. Felles for de alle er at det handler om å sikre inntekt når man blir eldre eller i andre situasjoner som fører til midlertidig eller varig bortfall av inntekter (Plahte & Nordstoga, 2019). Denne sikringen av inntekt kan komme fra tre forskjellige kilder: (1) folketrygden, (2) ordninger gjennom arbeidsforhold og (3) private ordninger. Figur 1 viser en grafisk fremstilling av hvordan pensjonssystemet er bygd opp i Norge. Vi skal ta for oss de tre ulike kildene senere i dette kapitlet. Plahte & Nordstoga (2019) uttaler av egen erfaring at mange har søkelys på den siste pilaren, nemlig private ordninger, uten at de har kontroll på hva de kan få igjennom folketrygden og ordninger gjennom arbeidsforhold. Siden oppgaven bygger på langtidsytelsen alderspensjon gjennom arbeidsforhold og innføringen av pensjonskonto, vil ikke korttidsytelser som dagpenger, sykepenger, fødselspenger mv. bli omtalt. Vi vil heller ikke gå nærmere inn på langtidsytelser som uføretrygd og etterlattepensjon. Alle tre kilder til inntektssikring vil bli omtalt i dette kapitlet, men i forskjellig grad, for å skape et bilde av det norske pensjonssystemet.



Figur 1: Pensjonssystemet i Norge.

### 2.1.1 Folketrygd

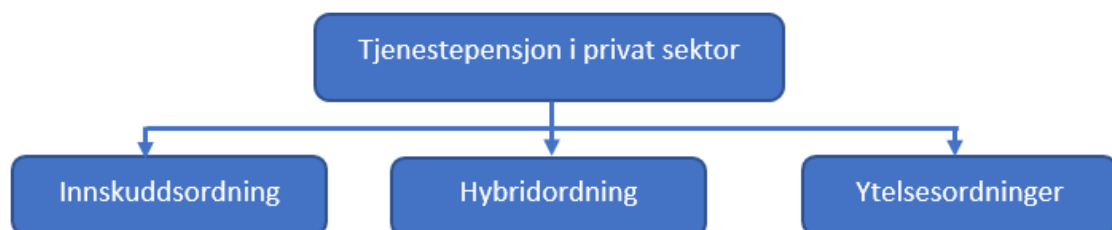
Den første pilaren til økonomisk sikring kalles folketrygden som ble innført 1. januar 1967 (Plahte & Nordstoga, 2019). Folketrygden administreres av arbeids- og velferdsstaten (NAV) - og alle personer bosatt i Norge er pliktige til å være medlem. Loven om folketrygd (folketrygdloven) skal bidra til økonomisk trygghet ved å sikre inntekt. Folketrygden består av en rekke forskjellige ytelser ved sykdom og ytelser som kan knyttes til familiesituasjoner og livsløp (Mæland, Hatland & Pedersen, 2019). Folketrygdloven bidrar til å utjevne inntekter og levekår for enkelte personers livsløp og mellom ulike personer, samt å hjelpe til med selvhjelp. Selvhjelp defineres av Senter for selvhjelp og mestring LINK Trondheim som: *«å ta tak i egne muligheter, finne fram til egne ressurser, ta ansvar for livet sitt og selv styre det i den retningen en ønsker»* (LINK Trondheim, u.å.). Folketrygden skal altså bidra til å få personer tilbake etter at livsproblemer har oppstått, og den finansieres gjennom medlemsavgifter, arbeidsgiveravgifter og støtte fra staten. I 2017 mottok over 2 millioner personer ytelser til inntektssikring fra ordningen, og en tredjedel av nordmenn over 25 år hadde trygd som sin viktigste inntektskilde (Mæland, Hatland & Pedersen, 2019).

### 2.1.2 Ordninger gjennom arbeidsforhold

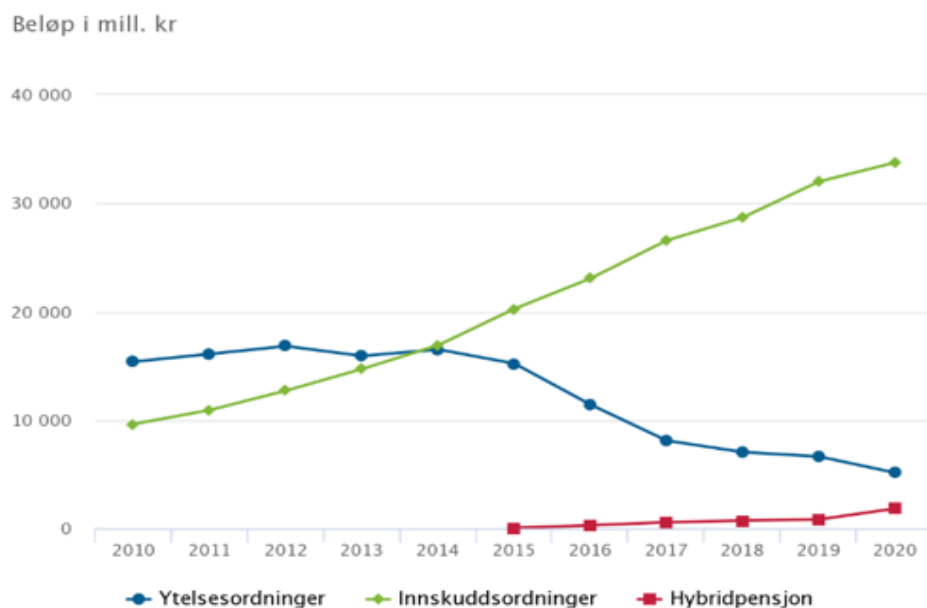
Ordninger gjennom arbeidsforhold også kalt tjenestepensjon er den andre pilaren i inntektssikringen og vil komme på toppen av pensjon utbetalt fra folketrygden. Tjenestepensjon er for mange arbeidsgivere den mest kostbare gode utover lønn. Ordningen gjør seg lite synlig ved at arbeidstaker ikke får noe påslag i form av skatt for det som arbeidsgiver betaler inn i

ordningen (Plahte & Nordstoga, 2019). Det er altså her snakk om pensjon man opparbeider seg igjennom arbeidsforhold. Vi skiller gjerne mellom tjenstepensjon i offentlig og privat sektor. Regelverket for de to ulike sektorene gir litt forskjellige muligheter. Innenfor offentlig sektor er tjenstepensjonsordningens regelverk fast definert. Den offentlige virksomhet kan altså ikke velge selv hvilken alderspensjonsmodell, sammensetningen av ytelser, og hvilket nivå pensjonen skal være på. En annen forskjell mellom offentlig og privat sektor er barnepensjon, ektefellepensjon og uførepensjon som kommer sammen med offentlig tjenstepensjon.

Innenfor privat sektor er flere av pensjonsordningene uten disse dekningene (Plahte & Nordstoga, 2019). Når det gjelder privat sektor er regelverket mer fleksibelt. Arbeidsgiver kan selv velge ved nyetablering av alderspensjonsordningen mellom innskuddspensjon eller hybrid tjenstepensjon. Innskuddspensjon bygger på at den ansatte får et månedlig innskudd på sin pensjonskonto fra arbeidsgiver. Her vil samlet innskudd og avkastning bli avgjørende for hvilken størrelse innskuddsbeholdningen vil ha for den enkelte. Innskuddspensjon vil bli forklart nærmere i neste kapittel. En hybrid ordning har trekk fra både innskuddsbaserte og ytelsesbaserte ordninger, og kan sees på som en «mellomting» (Plahte & Nordstoga, 2019). Her fordeles risiko og forutsigbarhet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver avhengig av fordeling av hvilken hybridmodell man velger. Tidligere har det også vært mulig å velge en ren ytelsesbasert ordning, men per i dag selges ikke denne lengre. En ytelsesbasert ordning er en ordning hvor pensjonen skal beregnes som en bestemt prosent av sluttlønn (Plahte & Nordstoga, 2019). En slik ytelsesbasert ordning er mer uforutsigbar for arbeidsgiver med tanke på hvilke kostnader det medfører, samt at det vil føre til en forpliktelse i regnskapet. De tre ulike ordningene i privat sektor er gjengitt i figuren under.



Figur 2: Tjenstepensjonsordninger i privat sektor.



Figur 3: Innbetaling til privat tjenestepensjon. Hentet fra Finans Norge.

Siden innføringen av obligatorisk tjenestepensjon i 2006, er det i privat sektor innskuddspensjon som har vært den mest brukte formen for tjenestepensjon i Norge (Pedersen, 2021). I figur 3 kan vi se utviklingen av innbetalinger til privat tjenestepensjon siden 2010. Her ser vi at innskuddsordningene er voksende, mens ytelsesordninger (som ikke selges lengre) er redusert de siste 10 årene. Hybridpensjon utgjør kun en liten del av den totale tjenestepensjonen i privat sektor. Videre vil oppgaven ta for seg teorien rundt innskuddspensjon og dermed egen pensjonskonto. Det er viktig å nevne at både hybrid og tjenesteordning kunne vært omtalt i større grad, men med tanke på oppgavens formål så vil de ikke bli belyst i noen særlig grad. Avtalefestet pensjon (AFP) er en livsvarig tilleggssytelse innenfor både offentlig og privat sektor man kan ta ut fra man fyller 62 år så lenge du har oppfylt vilkårene i vedtektene ved AFP (Fellesordningen for AFP, u.å.). For oppgavens omfang vil ikke AFP bli belyst i større grad, men det er viktig å presisere tilleggssytelsen som en del av det norske pensjonssystemet.

### 2.1.3 Alderspensjon fra privatordninger

Den siste av de tre pilarene i det norske pensjonssystemet er sparing gjennom private ordninger. Plahte og Nordstoga (2019) kan av erfaring fortelle at det er denne pilaren flest begynner med når det handler om planlegging av økonomisk sikkerhet. Dette til tross for at de mener det er viktigere å skaffe seg en oversikt over de to første som et grunnlag for hva man må spare gjennom private ordninger. Det finnes mange ulike måter å spare på, blant annet gjennom spareprodukter som Boligsparing for Ungdom (BSU), Individuell pensjonsspareavtale (IPS) og

Aksjesparekonto (ASK). Teorien vil ikke gå noe dypere inn på de ulike spareproduktene, men skal bidra til å belyse hva de tre ulike pilarene i det norske pensjonssystemet består av.

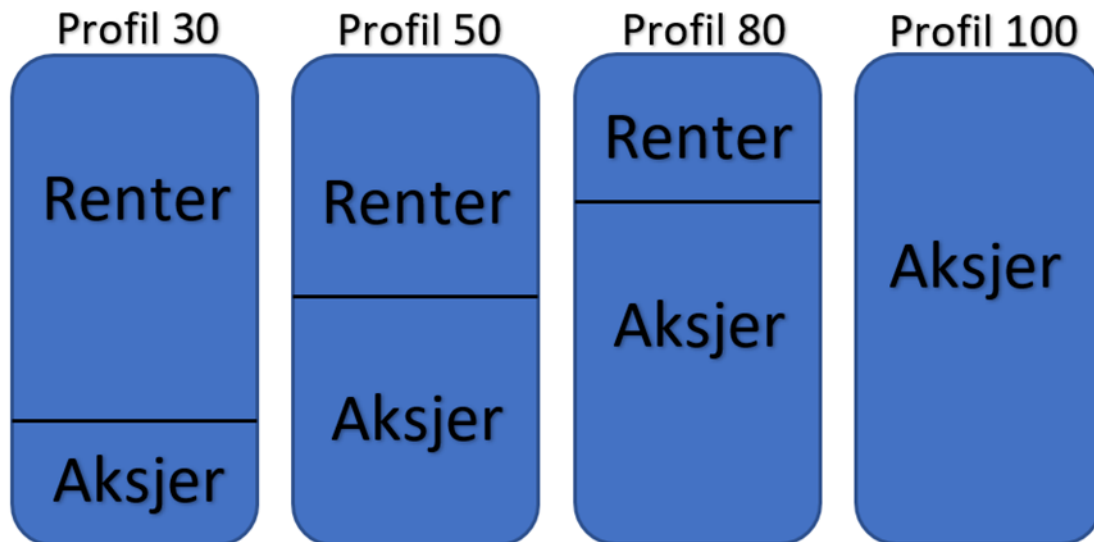
## 2.2 Innskuddspensjon

Innskuddspensjon er en ordning hvor den enkelte ansatte mottar et månedlig innskudd på sin pensjonskonto. Dette er en løsning hvor arbeidsgiver sitter med årlige forutsigbare kostnader tilknyttet innskuddene. For arbeidstaker sin del kjenner man til hvor stort innskudd som settes inn månedlig, men hvilken størrelse pensjonen vil ha i fremtiden er ikke kjent (Plahte & Nordstoga, 2019). Pensjonens størrelse ved utbetalingstidspunkt vil avhenge av innskuddet og avkastningen som tilføres kontoen over tid. På bakgrunn av dette er det altså arbeidstaker som bærer risikoen tilknyttet pensjonens størrelse.

Vilkårene for medlemskap i en slik ordning bygger på at man må ha fylt 20 år og inneha minst en 20% stilling. Det kan imidlertid gjøres unntak for disse reglene. Fra 2023 oppheves reglene, noe som gjør at man som arbeidstaker vil ha krav på innskuddspensjon fra første krone og første dag (Asbjørnsen & Røset, 2021). Når det gjelder vilkår tilknyttet uttak av innskuddspensjonen er hovedregelen at det skal fordeles over minst 10 år, og at uttaket må løpe til fylte 77 år. Det vil si at om man tar ut fra fylte 62 år, vil minste utbetalingsperiode bli på 15 år. Det finnes likevel unntak for utbetalingsperioden om kapitalen til utbetaling er av svært liten størrelse (Plahte & Nordstoga, 2019).

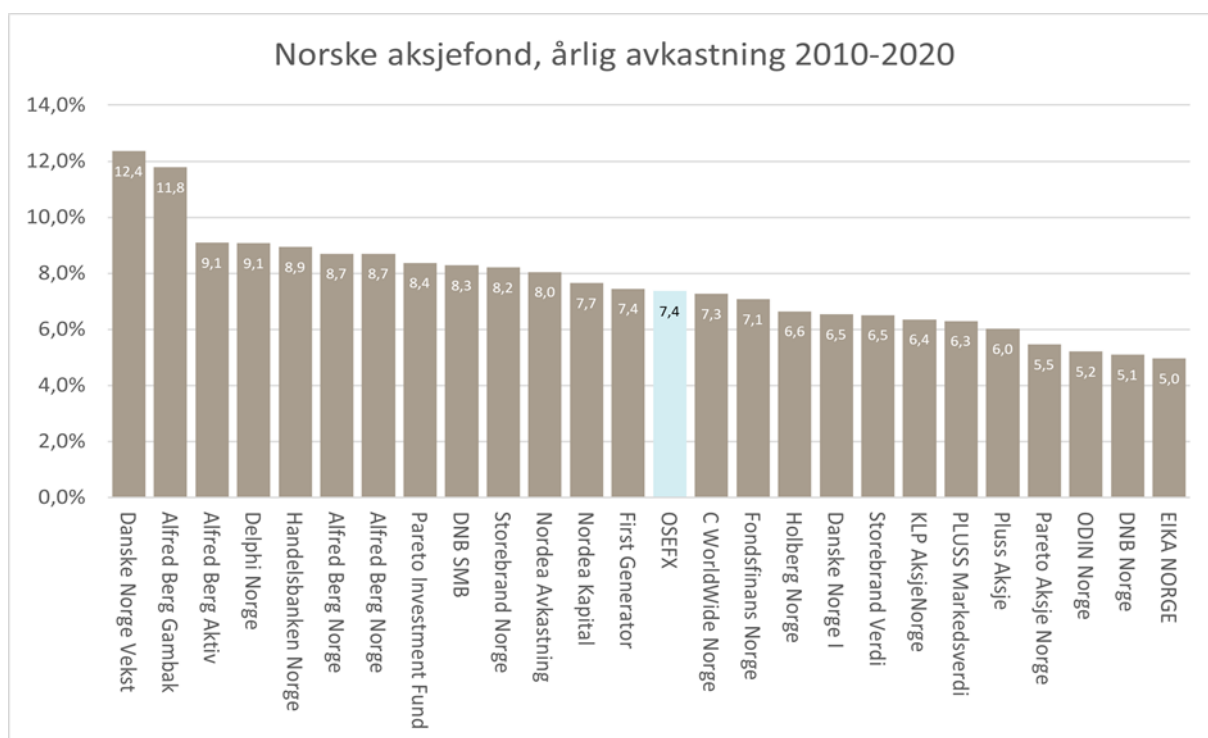
Når det kommer til selve innskuddet er det et krav etter lov om obligatorisk tjenestepensjon at det årlige innskuddet er på minst 2 % av inntektsgrunnlaget på mellom 1 og 12 G av pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget utgjør normalt arbeidstakers grunnlønn med faste tillegg. Grunnbeløpet i folketrygden (forkortet som G) er en faktor som benyttes til beregninger av retten til ytelser og størrelser på ytelsene etter folketrygden. Den bygger på forventet lønnsutvikling for det året den gjelder og justeres for eventuelle avvik mellom faktisk og forventet lønnsutvikling de siste to årene (Plahte & Nordstoga, 2019). Inntektsgrunnlaget bygger på normal grunnlønn pluss eventuelle faste tillegg. Samtidig er det bestemmelser på et øvrig tak av innskuddet. Innskuddet kan maksimalt utgjøre 7% for lønn mellom 0 – 7,1 G, og maksimalt 25,1 % av lønn mellom 7,1 – 12 G. Det ytes ikke pensjon for lønn over 12 G i kollektive innskuddsordninger (Plahte & Nordstoga, 2019).

Det som er mest vanlig for innskuddsordninger er forvaltning gjennom spareavtaler hvor den enkelte har et begrenset utvalg av investeringsmuligheter for sin konto (Plahte & Nordstoga, 2019). De vanligste investeringsmulighetene har da vært forhåndsdefinerte investeringsprofiler basert på ulik risiko etter aksjeandel. Figuren under viser et eksempel på investeringsprofiler som arbeidstaker kan velge mellom. Selve tallet anviser aksjeandelen i porteføljen.



Figur 4: Eksempler på investeringsprofiler.

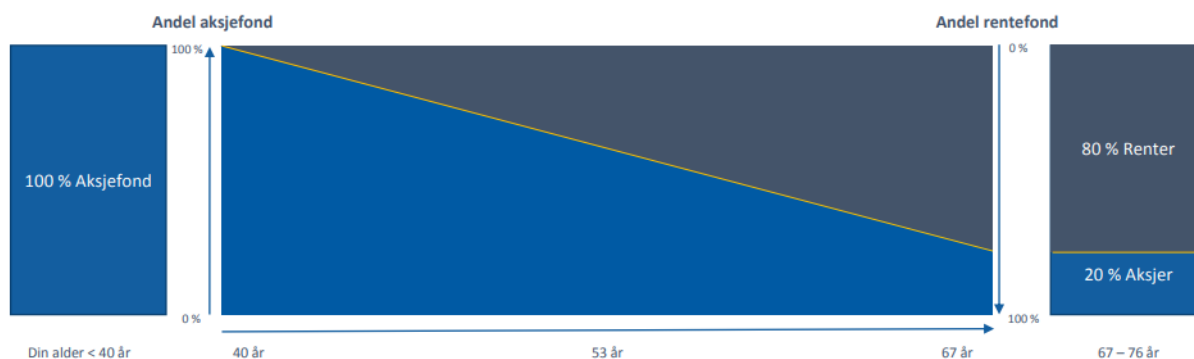
Det skiller mellom aktiv og passiv forvaltning av kapital. Aktiv forvaltning har en forvalter som tar aktive valg ved å bestemme porteføljens sammensetning. Forvalteren kan dermed ta egne valg og investere i selskaper forvalteren har mest ro på. Til motsetning er passiv, eller indeksforvaltning, sammensatte porteføljer hvor målet er å skape porteføljer som etterligner markedet i sin helhet (Sirnes, 2020). Målet med aktiv forvaltning er altså å «slå markedet» over tid, for slik å skape høyere avkastning enn det gjennomsnittlige markedet. Som kompensasjon for aktiv forvaltning, tar forvalterne seg betalt i form av et høyere forvaltningshonorar enn ved indeksforvaltning. I en oversikt utarbeidet av Norcap desember 2020 over avkastningen til 25 utvalgte aktive norske retail-fond de siste 10 årene, kan man se at 52 % av de aktive fondene har hatt en høyere avkastning enn indeksen, mens de resterende 48 % har hatt en svakere avkastning. Her er det tatt utgangspunkt i retail-fond da dette er fond som folk flest har tilgang til (Norcap, 2020).



Figur 5: Norske aksjefond, årlig avkastning 2010 - 2020. Hentet fra Norcap's markedscommentar desember 2020.

Det vil derfor være forskjellige meninger om hva som er best av aktiv eller passiv forvaltning, men Norcap vurderer sannsynligheten for høyere avkastning, over lengre tidsperioder, til å være større ved passive forvaltning enn ved aktiv. Dette kommer hovedsakelig av kostnadsforskjellene mellom aktiv og passiv forvaltning over tid. De ser også at sannsynligheten øker for at aktive fond skal gjøre det bedre enn passive, om man sammenligner med aktive fond som innehar institusjonelle betingelser, og som fører til lavere kostnader. Aktive fond har også en tendens til å gjøre det bedre i urolige perioder enn i gode perioder hvor «alle aksjer stiger» (Norcap, 2020). Totalt sett betyr det at når man skal foreta et valg om aktiv eller passiv forvaltning, burde det avhenge av hvilken tilgang man har på institusjonelle betingelser på aktiv forvaltning som fører til lavere kostnader. Har man ikke mulighet til lavere kostnader ved aktiv forvaltning eller rådgivning fra en uavhengig rådgiver, oppsummerer Norcap med at man vil være best tjent med å velge den billigste løsningen, nemlig passiv forvaltning (Norcap, 2020).

Samtidig bygger investeringsprofilene på at man trapper ned aksjeandelen sin automatisk mot tidspunktet for uttak av pensjon for å redusere risikoen for endringer i kapitalen (Plahte & Nordstoga, 2019). En slik nedtrapping kan for eksempel være fra fylte 40 år til 67 år. Hvis vi tenker oss at aksjeandelen er 100% ved 40 år, så nedjusteres denne årlig mot 20% ved fylte 67 år. Dette er illustrert i figuren under.



Figur 6: Alderstilpasset pensjon. Nedtrapping fra 40 - 67 år. Hentet fra Sparebank 1.

Innføringen av egen pensjonskonto har blant annet ført til at nyetablerte aktører som Kron og Nordnet har kommet på banen med muligheter for å investere pensjonskapital i en rekke ulike fond. Det vil være viktig for arbeidstakere å foreta seg aktive valg med tanke på hvilken risiko de ønsker å ta ved andel aksjer. Historisk sett har det vist seg at å ha en høy aksjeandel tidlig i livsløpet, gir høyere pensjonskapital over tid. Dette kan illustreres gjennom et eksempel hentet fra DnB i tabellen under. Her er det benyttet en bransjestandard på årlig avkastning på 5,75 %. Tabellen viser hva forventet kapital kan være om man som 20-, 30-, 40- eller 50-åring foretar seg et aktivt valg ved å øke aksjeandelen og dermed endre nedvektingen. DnB har tatt utgangspunkt i at man har en saldo på kr 100 000 i dag, årslønn på kr 500 000 og at det dermed blir spart kr 35 000 årlig i pensjon. Vi ser da at ved å foreta et aktivt valg som 20-åring, vil det kunne føre til at man får ca. 37 % høyere kapital ved utbetalingstidspunktet. Mange tror at det som 50-åring vil være for sent å foreta seg et aktivt valg ved å bytte pensjonsprofil, men eksempelet viser at man kan øke pensjonskapital med ca. 11 % om man velger å øke sin risiko ved å endre til en pensjonsprofil med høyere aksjeandel.

Valgt	Nedvekting 47 - 67 år	20-åring	30-åring	40-åring	50-åring
50 %	Nedvekting til				
Aksjer	20 % aksjer	kr 8 168 018	kr 4 610 204	kr 2 457 600	kr 1 177 299
100 %	Nedvekting til				
Aksjer	50 % aksjer	kr 11 174 131	kr 5 858 069	kr 2 914 003	kr 1 306 287

Tabell 1: Eksempel som viser hvor mye man kan motta i pensjon ved ulike pensjonsprofiler. Hentet fra DnB.



## 2.2.1 Egen pensjonskonto (EPK)

Egen pensjonskonto (EPK) ble fra 1. februar 2021 innført for å samle pensjonsopptjeningen fra innskuddsordninger på en konto. Hele 1,5 millioner arbeidstakere i Norge (Regjeringen, 2020) fikk da opprettet en egen konto som bidrar til bedre oversikt over pensjonssparing fra eksisterende og tidligere arbeidsforhold. Selve målet med pensjonskonto er lavere kostnader og høyere pensjonsutbetalinger i fremtiden for hver spart krone (Regjeringen, 2020). Dette er lovfestet gjennom innskuddspensjonsloven § 3-6 egen pensjonskonto hos arbeidsgiver (Innskuddspensjonsloven, 2000). Egen pensjonskonto vil følge arbeidstaker gjennom hele den yrkesaktive karrieren, så lenge man er ansatt i en bedrift med innskuddspensjonsordning.

Det vil være viktig å presisere at egen pensjonskonto omfatter tjenestepensjonens innskuddsordninger, hvor opptjent pensjon fra tidligere (såkalt pensjonskapitalbevis) og eksisterende arbeidsforhold samles på en konto som forvaltes. Ytelsespensjon vil dermed ikke omfattes av innføringen av pensjonskonto. Utgangspunktet er at oppspart pensjonskapital samles og dermed forvaltes gjennom arbeidsgivers valgte pensjonsleverandør, slik det har blitt gjort tidligere. Arbeidstaker har i tillegg muligheten til å bestemme selv om man vil benytte seg av arbeidsgivers pensjonsleverandør, eller om man velger en annen pensjonsleverandør til forvaltning. Mulighetene for å reservere seg mot en samling av pensjonskapital var også til stede tre måneder etter innføringen av egen pensjonskonto. Pensjonskapitalbevisene vil da bli forvaltet slik de har blitt gjort tidligere (Regjeringen, 2020). Investeringsporteføljen må etter § 3-4 første ledd bestå av andeler i verdipapirfond, andeler i egne investeringsporteføljer og/eller kontanter og tilsvarende likvider (Innskuddspensjonsloven, 2000).

Formålet med egen pensjonskonto er lavere kostnader og økt oversikt. Lavere kostnader vil fremkomme da pensjonsavtalene samles på en konto, slik at man slipper administrasjons- og forvaltningskostnader for hver enkelt avtale. Samtidig er det ved innføringen presisert at ved å velge arbeidsgivers innskuddspensjonsordning, vil arbeidsgiver dekke administrasjonskostnader for arbeidstakers pensjonsbeholdning lovfestet etter innskuddspensjonsloven § 3-6 andre ledd. Kostnadene vil påløpe etter avtalen som arbeidsgiver har fremforhandlet med den valgte pensjonsleverandøren (Finans Norge, u.å.). Når det gjelder forvaltningskostnader skal medlemmet dekke kostnadene tilknyttet tidligere opptjent pensjonskapital etter § 3-6 andre ledd, mens forvaltningskostnader tilknyttet pensjonskapital opptjent i arbeidsforholdet dekkes av arbeidsgiver. Er det slik at arbeidstaker har egen pensjonskonto hos selvvalgt pensjonsleverandør, må arbeidstaker selv dekke kostnader

tilknyttet forvaltning og administrasjon av avtalen. Informasjon tilknyttet kostnadsstruktur og investeringsvalg skal være tilgjengelig for arbeidstaker uavhengig av valgt pensjonsleverandør.

Fordelene ved innføring av pensjonskonto vil være mange. Administrasjonskostnader vil gå ned for arbeidstaker, så langt man innehar pensjonskonto hos pensjonsleverandørene som arbeidsgiver har valgt. Arbeidsgiver vil dermed være pålagt å dekke alle de administrative kostnader. Selve forvaltningskostnadene vil også kunne gå ned da man får samme pris som arbeidsgiver har fremforhandlet. Dette er på bakgrunn av at arbeidsgiver har større innflytelse på pensjonsleverandøren enn hva man vil ha som enkeltindivid. Forhandlingsposisjon gjør seg altså gjeldende. Kostnadene tilknyttet forvaltning fordeles etter hvor store andeler arbeidstaker har av tidligere opptjent pensjonskapital fra tidligere arbeidsforhold og opptjent pensjonskapital i eksisterende arbeidsforhold. En annen fordel som kommer frem ved pensjonskonto, er oversikt. Arbeidstaker vil få en bedre oversikt over hva man har oppspart i pensjon.

I tabellen under oppsummeres de fordeler og ulemper som arbeidstaker og pensjonsleverandørene kan oppleve ved innføringen av egen pensjonskonto. Fokuset her ligger på disse to aktørene i pensjonsmarkedet da det er de oppgaven bygger på.

<b><i>Fordeler og ulemper</i></b>		
<b>Aktør</b>	<b>Fordeler</b>	<b>Ulemper</b>
<i>Arbeidstaker</i>	Bedre pensjonsoversikt Reduserte kostnader, mer pensjon per oppsparte krone Eierskap til egen pensjon - større valgfrihet	Større ansvar for egen pensjon Innføringen gjelder ikke all pensjonssparing Må inneha mer kunnskap om pensjon
<i>Pensjonsleverandør</i>	Mer bevisste kunder Større fokus på pensjon Kan tilby et mer sammensatt bilde av produkter og tjenester	Tapte inntekter Kostnader ved innføring Økt konkurranse for eksisterende leverandører

Tabell 2: Oversikt over fordeler og ulemper ved innføring av egen pensjonskonto (EPK).

## 2.2.2 Endring i lov om innskuddspensjon (innskuddspensjonsloven)

I prop. 40 L (2018 – 2019) til Stortinget ble det rettet, etter et forslag fra Finansdepartementet 14. desember 2018, forslag om endringer i innskuddspensjonsloven. Forslaget bygget på at arbeidstakere skulle få samle sine pensjonskapitalbevis (PKB) fra tidligere arbeidsforhold og tidligere individuell pensjonssparing inn på en pensjonskonto, egen pensjonskonto (EPK), hos arbeidsgiverens pensjonsordning. Forslaget kom som et ønske fra arbeidslivets parter i lønnsoppgjøret 2016 om å modernisere privat sektors pensjonsordning. En arbeidsgruppe

bestående av medlemmer fra Finanstilsynet, Arbeids- og sosialdepartementet og Finansdepartementet ble dermed opprettet, og i desember 2016 leverte arbeidsgruppen sin rapport som konkluderte med at det foreligger betydelige kostnadsbesparelser ved innføringen av egen pensjonskonto (Prop. 40 L, 2018). Samtidig er det viktig å huske på at en kostnadsbesparelse hos arbeidstakerne vil føre til et inntektstap hos pensjonsleverandørene. Arbeidsgruppen estimerte med en kostnadsbesparelse på inntil 800 millioner kroner årlig, hvor hoveddelen besto av reduserte kostnader (og økt pensjon for arbeidstaker) for pensjonskapitalbevisene til arbeidstaker. Av den totale besparelsen på 800 mill. kr. årlig har arbeidsgruppen estimert at 500 mill. kr. av disse kommer av reduserte årlige administrasjonskostnader som følge av at alle pensjonskapitalbevis (PKB) slås sammen på en felles konto (Prop. 40 L, 2018). Henholdsvis vil om lag 200 mill. kr. av den totale besparelsen komme av reduserte forvaltningskostnader for pensjonskapitalbevis, og de resterende 100 mill. kr. kommer av at kapital vil bli forvaltet i større volum enn tidligere. Dermed kan man se at kostnadsstrukturen ved innskuddspensjon bygger på følgende to elementer: administrasjons- og forvaltningskostnader.

I 2016, da egen pensjonskonto (EPK) ble utredet av arbeidsgruppen bygget prisstrukturen i markedet hovedsak på et fast kronebeløp pr pensjonskapitalbevis for administrasjon av pensjonskapitalbeviset, hvor en gjennomsnittlig årlig pris for administrasjon ble satt til 450 kr pr pensjonskapitalbevis. Tallet på 500 mill. kr. er altså anslåtte reduserte administrasjonskostnader for innehavere av pensjonskapitalbevis som følge av innføringen av egen pensjonskonto (Prop. 40 L, 2018). Riktignok er det presisert at dette er et tall som bygger på at alle pensjonskapitalbevis slås sammen og overføres til egne pensjonskontoer.

Når det gjelder forvaltningskostnader konkluderer arbeidsgruppe med at dette oftest er fastsatt som en prosentandel av kapitalen som forvaltes. Selve prisstrukturen i markedet i 2016 bygde på en degressiv presentsats jo større kapital som ble forvaltet. Samtidig var presentsatsene lavere for aktive innskuddsordninger enn for pensjonskapitalbevis. Selve kostnadsbesparelsen kommer av at en samling av pensjonsmidler vil føre til lavere pris for kundene, og at prisen for den samlede forvaltningen vil følge prisstrukturen for aktive ordninger. Disse presentsatsene var på dette tidspunktet henholdsvis 1 prosent av kapital for pensjonskapitalbevis og 0,6 prosent for innskuddspensjonsordninger. Arbeidsgruppen konkluderte med at dette ville føre til at den nye presentsatsen ville reduseres til 0,5 prosent av samlet kapital, som totalt utgjorde en årlig besparelse på 300 mill. kr. basert på tall fra 2016.

For pensjonsleverandørene er det dermed snakk om store inntektstap. I forhold til det tidligere innskuddspensjonsmarkedet var det tre store leverandører som sto for nærmere 75 % av markedet. Markedsandeler vil bli diskutert senere i oppgaven under teorien tilknyttet pensjonsleverandørene. Disse tre er DnB Livsforsikring, Nordea Liv og Storebrand Livsforsikring, og som følge av innføringen av egen pensjonskonto, vil alle tre lide av store årlige inntektstap.

Motivasjonen for endringen i innskuddspensjonsloven bygger ikke kun på å øke kapitalen gjennom kostnadsbesparelse, men det handler også om å bedre pensjonsoversikten til arbeidstakere og å skape et eierskap til egen pensjon gjennom større valgfrihet. Ved å samle alle pensjonskapitalbevis (PKB), som er oppsparte midler fra tidligere arbeidsforhold inn på en egen pensjonskonto hos dagens arbeidsgiver, vil det bidra til at arbeidstakere på en enklere måte kan få oversikt over sin kapital. Motivasjonen ligger altså i å gjøre pensjon enklere for hver enkelt med tanke på det lave kunnskapsnivå på pensjon hos befolkningen i Norge. Ulike aktører i pensjonsmarkedet opererer med ulike andeler av befolkningen som foretar seg et aktivt pensjonsvalg, men likheten mellom dem alle er at det er ekstremt få som faktisk tar et aktivt valg for sin egen pensjon i form av forvaltning og aksjeandel.

### 2.3 Leverandører i innskuddspensjonsmarkedet

For å kunne være tilbyder av innskuddspensjon stilles det i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold (innskuddspensjonsloven) etter § 2-2 krav til institusjonen som man kan opprette avtale med. Det må foreligge en tillatelse fra norske myndigheter til å drive virksomhet her i Norge som bank, livsforsikringsselskap, pensjonskasse, innskuddspensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond etter finansforetaksloven, for at man kan tilby pensjonsordningen (Finansforetaksloven, 2015). Det vil altså si at aktører må inneha en tillatelse fra norske myndigheter for å tilby innskuddspensjonsordningen, mens man etter nye endringer i innskuddspensjonsloven fra 1. februar 2021 kan tilby forvaltning av kapitalen definert som «selvvalgt leverandør». Totalt sett betyr det at arbeidsgiver må inneha en innskuddspensjonsordning med en virksomhet som innehar tillatelse til å tilby ordningen, mens arbeidstaker selv kan velge hvem som skal forvalte kapitalen etter § 3-7 i innskuddsloven (2000). Virksomheter som innehar en tillatelse til å tilby ordningen er blant annet Storebrand, DnB Livsforsikring, Nordea Liv og Danica. På selvvalgt-siden har vi nyetablerte aktører i markedet for kapitalforvaltning av innskuddspensjon som for eksempel Nordnet og Kron.

Bakgrunnen for hvorfor vi har satt søkelys på disse seks vil bli begrunnet senere i oppgaven under utvalg i metodekapittelet. Forskjellene her ligger altså i hvilke tillatelser de ulike aktørene har fra norske myndigheter til å operere i innskuddspensjonsmarkedet. Dette skaper dermed en todeling av markedet, hvor vi innehar leverandører av innskuddspensjonsproduktet med forvaltning og selvvalgt leverandør med kun forvaltning.

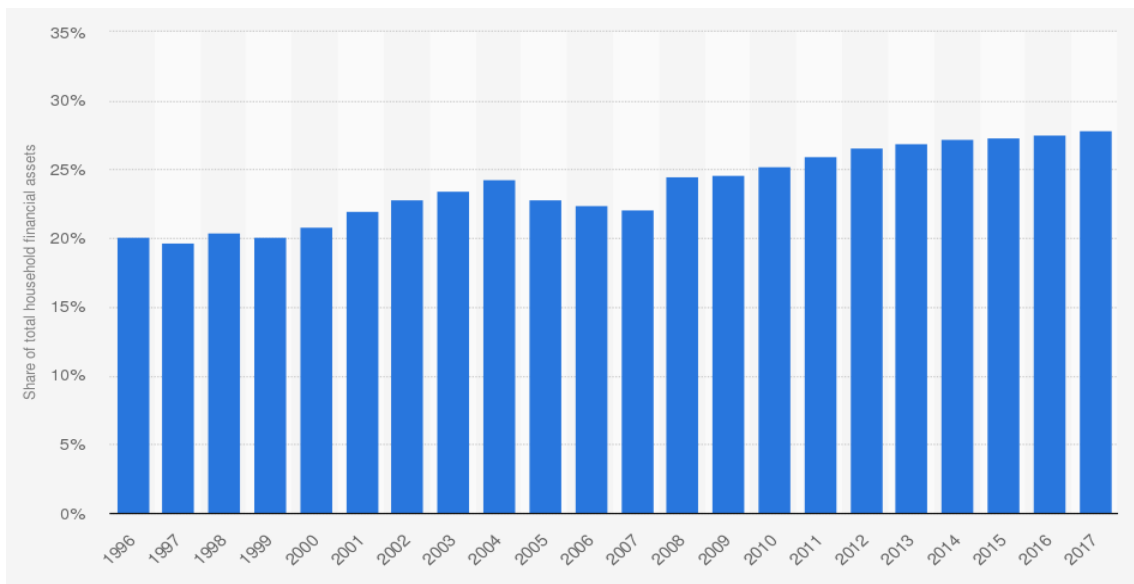
Produkter med investeringsvalg	Brutto forfalt premie		Forsikringsforpliktelser	
	2020	Markedsandel	2020	Markedsandel
Danica Pensjonsforsikring	kr 2 098 293	4,5 %	kr 24 084 124	5,2 %
DnB Bedriftspensjon	kr 601 762	1,3 %	kr 5 959 168	1,3 %
DnB Livsforsikring	kr 10 110 496	21,5 %	kr 110 860 382	24,1 %
Frende Livsforsikring	kr 366 322	0,8 %	kr 0	0,0 %
Gjensidige Pensjon	kr 3 251 091	6,9 %	kr 34 697 528	7,5 %
KLP	kr 74 309	0,2 %	kr 2 013 752	0,4 %
Nordea Liv	kr 12 668 233	27,0 %	kr 98 862 690	21,6 %
SHB Liv	kr 146 915	0,3 %	kr 2 931 716	0,6 %
Sparebank 1	kr 4 778 936	10,2 %	kr 43 584 932	9,5 %
Storebrand Livsforsikring	kr 12 778 508	27,3 %	kr 137 052 794	29,8 %
<b>Totalt med investeringsvalg</b>	<b>kr 46 874 865</b>	<b>100,0 %</b>	<b>kr 460 047 086</b>	<b>100,0 %</b>

Tabell 3: Fordeling av markedsandeler på produkter med investeringsvalg 4. kvartal 2020. Beløp i 1000 kr.

For å skape oss et bilde av markedssituasjonen før innføringen av egen pensjonskonto, kan vi velge å se på de ulike aktørenes markedsandeler. Ut ifra tabell 2 kan vi se hvordan markedsandelene fordeler seg på produkter med investeringsvalg som innskuddspensjon vil være. Tallene er hentet fra Finans Norge for 4. kvartal 2020, altså siste måling av markedsandeler før endringer i innskuddspensjonsloven trådte i kraft. Det er viktig å presisere at produkter med investeringsvalg også kan omfatte andre produkter enn innskuddspensjon som for eksempel individuell pensjonssparing (IPS). Likevel ser vi at DnB Livsforsikring, Nordea Liv og Storebrand Livsforsikring står for over 75 % av markedsandelene på produkter med investeringsvalg og at det totale markedet av forsikringsforpliktelser utgjør omtrent 460 milliarder norske kroner. Tilknyttet oppgavens utvalg vil markedsandeler være gjeldende for vårt utvalg til oppgavens intervjuer.

## 2.4 Pensjonsformue i Norge

Med økt levealder og befolkningsvekst har vi sett at det å spare til pensjon blir viktigere og viktigere for hver og en i Norge. Figur 7 viser at husholdningers netto egenkapital i pensjonsfond har økt i prosent av de totale finansielle eiendelene i husholdningen i Norge siden 1996. Det tilsier at pensjonskapitalen gjør seg stadig mer gjeldende for norske husholdningers totale finansielle eiendeler. Det vil også være i tråd med den økende innbetalingen til innskuddspensjonsordninger, slik som vi har sett tidligere i teoridelen.



Figur 7: Netto egenkapital i pensjonsfond i prosent av husholdningens samlede finansielle eiendeler i Norge. Hentet fra Statista (2020).

Selve fordelingen av pensjonsformuen i Norge er også spennende å se på, med tanke på hvem aktive valg tidlig i livsløpet vil gjøre seg mest gjeldende for. I figur 8 på neste side kan man se gjennomsnittlig pensjonsformue etter kjønn og alder i 2017. For innskuddspensjon som er temaet for denne oppgaven, vil det falle under posten «privat tjenstepensjon». Naturligvis vil kapitalen til yngre være lav og øke jo eldre man blir, men det som gjør seg gjeldende, er at kvinner i gjennomsnitt har lavere privat tjenstepensjonskapital enn hva menn har. Ifølge Statistisk Sentralbyrå (SSB) var det hele 34,9 % av sysselsatte kvinner mellom 15 – 74 år som jobbet deltid, mens det for menn var kun 15,3 % i 2017 (Smogeli & Halvorsen, 2019). Altså er andelen kvinner som jobber deltid dobbelt så stor som andelen menn. Forskjellen i oppspart kapital i privat tjenstepensjon kan forekomme av at innskuddspensjonsloven legger til rette for at heltidsansatte vil kunne ha muligheten til å opparbeide seg en høyere kapital enn hva man vil som deltidsansatt. Arbeidstaker har først krav på pensjon etter innskuddspensjonsloven for lønn over 1 G (per 1. mai 2020 kr 101 351 (NAV, 2021)) om man har fylt 20 år og innehar minst en 20 % stilling (Plahte & Nordstoga, 2019). Likevel er det ikke alltid slik at om man innehar en deltidsstilling og tjener kun 1 G, ikke får innskudd i sin pensjonsordning. Ved deltidsstillinger

er det slik at man beregner hva innskuddet ville vært ved full stilling. For eksempel om innskuddet utgjør kr 15 000 i full stilling og man har en 20 % stilling, vil det årlige innskuddet utgjøre kr 3 000 (Plahte & Nordstoga, 2019). Riktig nok er det gjort regelendringer her p.t. som vil tre i kraft fra 2023 som gjør at man sparer opp pensjon fra første krone man tjener første arbeidsdag (Thommessen, Lydersen & Hellesnes, 2021). Det vil likevel gå lang tid før en slik forskjell utlignes da hovedsakelig mange kvinner, men også menn, i deltidsstillinger har gått glipp av betydelig oppsparing. En annen faktor som bør nevnes i forhold til forskjellen på oppspart privat tjenstepensjon mellom kvinner og menn er lønnsnivået. En gjennomsnittlig månedslønn for kvinner utgjør i snitt 87,6 % av gjennomsnittlig månedslønn for en mann (Askvik, 2020). Det betyr at innskuddet til privat tjenstepensjon vil være lavere for kvinner enn for menn da innskuddet bestemmes som en prosentsats av lønn.

	Pensjons- formue i alt	Folketrygd	Offentlig tjeneste- pensjon	Privat tjeneste- pensjon	Individuell pensjons- sparing
Alle	2 888 000	2 367 000	329 000	183 000	9 000
<b>Kjønn</b>					
Menn	2 912 000	2 386 000	262 000	251 000	12 000
Kvinner	2 865 000	2 348 000	396 000	115 000	6 000
<b>Alder</b>					
17-21 år	322 000	314 000	0	8 000	0
22-26 år	746 000	704 000	8 000	34 000	0
27-31 år	1 166 000	1 045 000	48 000	72 000	1 000
32-36 år	1 654 000	1 416 000	118 000	118 000	3 000
37-41 år	2 250 000	1 854 000	215 000	176 000	5 000
42-46 år	2 963 000	2 386 000	325 000	245 000	7 000
47-51 år	3 697 000	2 943 000	433 000	311 000	9 000
52-56 år	4 487 000	3 526 000	553 000	393 000	15 000
57-61 år	5 230 000	4 140 000	655 000	409 000	26 000
62-66 år	5 669 000	4 468 000	760 000	409 000	32 000
67-71 år	4 799 000	4 033 000	640 000	116 000	10 000
72-76 år	3 789 000	3 270 000	498 000	14 000	7 000
77-81 år	2 585 000	2 239 000	337 000	4 000	4 000
82 år og eldre	1 289 000	1 148 000	137 000	2 000	3 000

Figur 8: Samlet pensjonsformue for bosatte personer 17 år og eldre med rettigheter i Folketrygden. Gjennomsnittlig pensjonsformue etter kjønn og alder i 2017. Hentet fra With (2019).

En annen gruppe som også må omtales når det er snakk om pensjonsformue er de lavtlønte i Norge. Det finnes en rekke ulike definisjoner på hva som er lavtlønt, men i denne oppgaven har vi valgt å benytte følgende: «En person er lavtlønnet når man jobber heltid og har en inntekt som er under 2/3 av lønnsinntektens median» (Lucifora & Salverda, 2009). Svakheten med denne definisjonen er at den kun sier noe om hvor mange som er lavtlønnet i forhold til andre heltidsansatte. Det sier ikke noe om den lønnen de har er for lav til å leve av. Likevel kan vi se at etter denne definisjonen er hele 9% av alle heltidsansatte mellom 20 og 66 år i Norge definert som lavtlønnet. Samtidig ser man at 3 av 4 av de som defineres som lavtlønnet jobber innenfor privat sektor, og mange vil dermed bli påvirket av endringer i innskuddspensjonsloven (With,

2019). En fellesnevner for de som blir definert som lavlønn er at de innehar en lav grad av utdanning da de oftest jobber i yrker og næringer hvor kravene til kvalifikasjoner også er lave (With, 2019). Et aktivt valg for denne gruppen vil derfor være svært sentralt tidlig i livsløpet for å kunne øke sin pensjonskapital til forvaltning i fremtiden.



### 3. Metode

Vitenskapelig metode handler om hvordan man skal samle inn, analysere og tolke data som blir utgangspunktet for resultatene og diskusjonen i oppgaven. For å kunne redegjøre for problemstillingen på en god måte, vil det være viktig å velge riktig metode for å belyse den. Læren om metode gir oss en oversikt over ulike fremgangsmåter og hvilke konsekvenser disse har, samtidig som man kan treffe de valgene som er mest hensiktsmessig. Man kan dra nytte av tidligere forskere sin erfaring knyttet til metode, og man må motstå fristelsen av å bruke fremgangsmåter som gir det svaret man selv ønsker (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). For å trekke konklusjoner hvor det forskes på ulike temaer kreves det sterke bevis før man kan være sikker på at en konklusjon stemmer. Som forsker har man ofte en antagelse om hva konklusjonen på problemstillingen kan være, derfor er det viktig at man har undersøkelses med sterk validitet og som ikke leder deltakerne til det svaret man som forsker antar selv.

Det er benyttet intervjuer av utvalgte pensjonsleverandører for å innhente data som bidrar til å besvare problemstillingen.. Intervjuene må på grunn av naturlige årsaker bli gjennomført på digitale plattformer, noe man har blitt godt vant til det siste året. For en best mulig beskrivelse av hvordan pensjonsleverandører håndterer ulike utfordringer med innføringen av egen pensjonskonto (EPK) kom valget av intervju naturlig. Det er den mest brukte metoden for å samle inn kvalitativ data på, og dette skaper et detaljert bilde og dybde hos hver enkelt pensjonsleverandør (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Et intervju handler i stor grad å føre en dialog mellom intervjuer og intervjuobjekt, men samtidig ha en struktur og agenda for intervjuet.

Skal man i tillegg få informasjon som er av høy kvalitet er det å føre dialog og at intervjuobjektet føler seg komfortabel et viktig virkemiddel (Ringdal, 2018). Det kan være nyttig detaljer som intervjuobjektene sitter med som ikke kommer frem hvis man bruker for lukkede spørsmål. Det er derfor valgt i oppgaven å benytte semistrukturerte intervjuer hvor det benyttes relativt få og åpne spørsmål, og man kan i realiteten bevege seg frem og tilbake i intervjuguiden. Målet med dette er at intervjuobjektet skal selv styre samtalen, og at man ikke stiller ledende eller for spesifikke spørsmål. Det gir informantene en større mulighet til å reflektere over sine egne meninger og erfaringer, noe som vil kunne frembringe viktig data for oppgaven.

### 3.1 Kvalitativ metode

Bak en kvalitativ undersøkelse er det alltid et underliggende formål, om det er å løse problemstillinger, løse opp uklarheter eller beskrive og forstå sammenhenger (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). I denne oppgaven er det hovedsakelig valgt å bruke kvalitativ metode. Det finnes lite kvantitativ data på området, da egen pensjonskonto foreløpig er i startfasen. I tillegg ønsker oppgaven å sette søkelyset mot leverandørenes tanker om innføringen, noe som førte til et naturlig valg av å bruke intervjuer.

Formålet med oppgaven er å kunne besvare på problemstillingen på en god måte og ha gode forutsetninger for det. Oppgaven ønsker å få svare på hvordan pensjonsleverandørene håndterer tapte inntekter og økt konkurranse. For å klare dette må man skaffe seg gode kunnskaper om det norske pensjonssystemet og egen pensjonskonto. Det er viktig å ha informanter som jobber med pensjon for ulike pensjonsleverandører for å samle de nødvendige data. Informantene er plukket ut strategisk og hensiktsmessig for å gi dataene større relevans og pålitelighet. Gjennom intervjuene ønsker man å få den beste tilgjengelige kunnskapen om egen pensjonskonto, og dermed besvare på problemstillingen.

Bruk av relativt få informanter for å skaffe data om et forskningstema er noe som kjennetegner kvalitative intervjuer (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). I denne oppgaven er det valgt å benytte seks forskjellige leverandører på forvaltning av innskuddspensjon. Man kan igjen dele disse seks inn i to kategorier: etablerte og nyetablert. En av grunnene til at disse er valgt er for å få ulike innsyn inn imot konkurransen som oppstår med egen pensjonskonto, og hva de allerede etablerte gjør med inntektstapet som kommer med tapte administrasjonsgebyr. Vi har valgt å benytte oss av individuelle intervjuer med hver informant for at de skal føle seg komfortable og samtidig ha tillitt til oss som intervjuer. Det er også den beste måten for å få mest mulig data ut ifra hver enkelt informant (Ringdal, 2018). Det er viktig for oss at de deler sin kunnskap og erfaring som de har opparbeidet seg etter innføringen av egen pensjonskonto, og ved å ha tillitt fra intervjuobjektet vil de i større grad dele kunnskap og svare ærlig på spørsmål (Tjora, 2018). Hver enkelt vil ha en unik kunnskap og erfaring som ønskes å få med i oppgaven. Ved å velge individuelle intervjuer blir det mindre sjanse for å miste verdifull data fordi intervjuobjektet ikke får tid eller ikke ønsker dele informasjon.

Det er satt av ett intervju på en time til hver av informantene, men det vil aldri bli avsluttet før objektet føler seg ferdig med sine innspill. Forskere hevder at man avtale nye intervjuer så lenge ny informasjon kommer frem (Seidman, 1998; Kvale & Brinkmann, 2009). I praksis kan man

gjennomføre dette, men i vårt tilfelle hvor det er begrenset med tid vil omfanget blitt for stort for denne oppgaven. Noen informanter vil likevel kunne bli mer sentrale enn andre gjennom intervjuene, og kan senere følges opp med annen kontakt hvis det skal være nødvendig å spesifisere eller utdype data. Dette kan enten skje hvis det er noe som man ikke har fått svar på i det første intervjuet eller at det dukker opp nye interessante spørsmål som vil kunne være verdifull for oppgaven få svar på. Siden egen pensjonskonto nylig har blitt innført vil sannsynligvis intervjuobjektene kontinuerlig opparbeide seg kunnskap og erfaring, noe som gjør det vanskelig å få med all informasjon som er tilgjengelig mot fristen til innlevering av oppgaven. Aller helst ønsker man å få den dataen som trengs ved de planlagte intervjuene, men som nevnt er egen pensjonskonto i et tidlig stadium og det kan komme informasjon fra pensjonsleverandørene etter at intervjuene er gjennomført.

## 3.2 Datainnsamling

Innsamling av dokumentasjon og data som gjenspeiler den virkelige verden er det som vil skille forskning fra de hverdagslige vurderinger (Johannesen, Christoffersen & Tufte, 2011). Det å samle inn data kan gjennomføres på en rekke ulike måter. Uavhengig av form for innsamling er det felles for alle at det må velges en fremgangsmåte. Hvem ønsker man skal delta på intervjuet, hvor store andeler av aktører i markedet skal delta og hvordan velges utvalget?

### 3.2.1 Semistrukturerte intervju

For å samle inn intervjudata som er nyttige for forskningsformålet er det nødvendig for forskerne å utvikle så mye kompetanse innen relevante temaområder som mulig, slik at de kan stille informerte spørsmål (Qu & Dumay, 2011). Pensjonssystemet i Norge er et komplekst system og kan sammenlignes som et stort lappeteppe, og det er vanskelig forstå systemet på kort tid. Det er viktig for kvaliteten i denne oppgaven, og spesielt intervjuene, at man som forsker danner seg en forståelse av pensjonssystemet og spesielt hvilken endring innføringen av egen pensjonskonto fører med seg. Eksempelvis er det viktig i intervjuene å kunne ord og uttrykk som pensjonsleverandørene benytter seg av. Kunnskapen blir også viktig for å stille de riktige spørsmålene som gjør at informasjonen som anskaffes i intervjuene er relevant for problemstillingen.

Oppgaven tar utgangspunkt i semistrukturerte intervjuer hvor intervjuene er formulert på forhånd, med spørsmål som skal tas opp i diskusjonen. Selve intervjuforløpet skal styres av en intervjuguide, men samtidig er det viktig at dialogen er åpen så det kan improviseres underveis. Det er viktig å påpeke at det er informantens tolkning av spørsmålet som vil påvirke svarformuleringene. Ulempen med åpne dialoger er at det kan være vanskelig å sammenligne og systematisere svarene fra de forskjellige pensjonsleverandørene. Samtidig vil intervjuobjektet ved 100% strukturerte intervjuer miste muligheten til å besvare med komplekse situasjoner, fleksibiliteten svekkes og intervjuet blir ikke like informanttilpasset (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). For å kunne dekke både komplekse aspekter rundt innføringen av egen pensjonskonto, og innhente informasjon på sentrale tema, ble det som nevnt valgt semistrukturerte intervjuer.

I følge Alvesson (2003) finnes det tre teoretiske perspektiver på forskningsintervjuer som metode. De to første perspektivene kalles «neopositivisme» og «romantikken». «Neopositivisme» representerer de mer etablerte som Alvesson mener studerer harde fakta, mens «romantikken» (direkte oversatt fra: «romanticism») studerer meningen og i større grad komplekse fakta. Det siste perspektivet beskrives som «lokalisme» og er basert på å forstå intervju i en sosial kontekst. En lokalist er kritisk og ser på intervjuprosessen som en mulighet til å utforske betydningen av forskningstema for respondenten. Lokalister ser på intervjuet som en empirisk setting som er nyttig i å undersøke komplekse sosiale eller organisatoriske fenomener, og er opptatt av kompleksiteten i intervjuprosessen (Qu, & Dumay, 2011). Tilnærmingen til intervjuer kan bli realisert på flere måter, da potensialet til å utforske komplekse problemstillinger fra forskjellige teoretiske perspektiver er til stede. Dette kan for eksempel være samtale eller diskursanalyser, og Alvesson (2003) beskriver disse som former for lokalisme. Semistrukturerte intervjuer reflekterer det lokalistiske perspektivet, men overlapper også på de andre perspektivene ved at man både er innom spesifikke spørsmål og har et samtalepreg. Selv om intervjuet som utgangspunkt er ustrukturert, og vil fungere som en dialog, vil det legges inn kontrollspørsmål for å belyse enkelte temaer.

Den mest vanlige formen for all kvalitativ forskning er semistrukturerte intervjuer (Alvesson & Deetz, 2000). Det skal foreligge en guide som er systematisk og konsistent designet for å fremkalle mer omfattende svar (Qu & Dumay, 2011). I denne oppgaven er det brukt en intervjuguide med fem ulike temaer, og med underliggende spørsmål for hvert tema. Målet med intervjuene er å føre en dialog uten å stille spørsmål som fører til korte svar fra intervjuobjektet. En av grunnene til at vi ønsket mest mulig dialog, var for å belyse ulike oppfatninger av

endringen i pensjonssystemet innføringen av egen pensjonskonto fører med seg. For eksempel kan det være at intervjuobjektet snakker om et tema med stor interesse uten å utdype nok, så kan vi følge opp med «kan ikke du fortelle mer om dette?». Dette gjør at man kan tilpasse seg ulike situasjoner som oppstår, og legge til rette for informative diskusjoner med intervjuobjektet.

Semistrukturerte intervjuer krever mye arbeid og planlegging før, under og etter intervjuene for å skape gode spørsmål (Qu & Dumay, 2011). I et intervju er det ofte begrenset med tid derfor er det viktig å utnytte tiden, stille de riktige spørsmålene og holde samtalen innenfor forhåndsbestemte temaer. For eksempel kan dette være bruke tid på spørsmål som man kan finne gjennom andre dokumenterte kilder. Det kan være lett komme inn på ting som ikke har noe med forskningen å gjøre, og det kan også utvikle seg til en mer vanlig prat noe som vil være en mulighet kastet bort (Hannabuss, 1996). Etter intervjuene ble det brukt tid på å strukturere resultatene i en analyse, og deretter tolke disse.

### 3.2.2 Intervjuguide

Ved utarbeidningen av intervjuguiden ble det satt opp fem ulike temaer som man skulle gjennom i løpet av en time. Denne må ikke følges systematisk, men benyttes som guide på hva man burde vært igjennom når intervjuet er ferdig. Under hvert av temaene ble det lagt inn spørsmål som ble stilt om pensjonsleverandørene ikke hadde svart på dem indirekte gjennom samtalen. Før intervjuene fikk intervjuobjektene tilgang på hvilke temaer som skulle gjennomgås ved at det ble sendt ut en agenda i forkant. Dette var for at representantene fra pensjonsleverandørene skulle kunne reflektere rundt de tingene som ville bli tatt opp, og dermed kunne gi verdifull data til prosjektet. Intervjuene ble gjennomført på Microsoft Teams som følge av covid-19-situasjonen, og etter samtykke fra intervjuobjektene ble det gjort opptak som senere ble slettet. Opptakene ble brukt for transkribering av tekst for å lettere jobbe med analyse av data.

### 3.2.3 Gjennomføring av intervjuet

En semistrukturert intervjuguide bestående av ulike spørsmål ble benyttet for å guide intervjuobjektet gjennom de temaene vi ønsket å belyse. Intervjuobjektene måtte her ta stilling til egne tanker og meninger i forbindelse med innføringen av egen pensjonskonto.

### 3.3 Utvalg

Et utvalg blir av Store norske leksikon definert som «en del av et større univers (populasjon)» (Grønmo, 2021). Det ville vært for komplisert å gjennomføre undersøkelser av hele markedet i pensjonsuniverset. Det strategiske utvalget bygger på systematisk vurdering av hvilke leverandører i pensjonsmarkedet som er å anse som best for det teoretiske og analytiske formålet. Selve utvelgelsen foregikk ved selvseleksjon hvor de ulike leverandørene ble kontaktet med informasjon om oppgaven og forespørsel om å delta på et semistrukturert intervju. Samtlige som var utvalgt gjennom selvseleksjon valgte å delta. Dette førte til at følgende seks pensjonsleverandører ble intervjuet:

- Danica Pensjonsforsikring
- DnB Livsforsikring
- Nordea Liv
- Storebrand Livsforsikring
- Nordnet
- Kron

De fire første er å betrakte som etablerte. Det vil si at de allerede har hatt en lengre fartstid som pensjonsleverandør. Når det gjelder Nordnet og Kron er disse å betrakte som nyetablerte i innskuddspensjonsmarkedet. Ut ifra tabellen over markedsandeler presentert i teorien, ser vi at de som vi har intervjuet står for  $\approx 80\%$  av markedsandeler både på brutto forfalt premie og forsikringsforpliktelser i utgangen av 4. kvartal 2020. Utvalget kan anses som et strategisk utvalg hvor vi har hensikt om å skape en helhetlig forståelse av hvilke tanker og meninger leverandørene i markedet har som følge av innføringen av egen pensjonskonto (Grønmo, 2021). Når det gjelder de nyetablerte har vi som nevnt valgt å intervju Nordnet og Kron. Bakgrunnen for dette er at begge kan forventes å bli sterke aktører innenfor selvvalgt markedet. Nordnet har med sine over 200 000 investeringsbevisste kunder et godt grunnlag for å kunne lykkes med egen pensjonskonto (Hovland, 2020). For Kron sin del har de inngått en avtale med Akademikerne som gir 200 000 medlemmer i 12 ulike foreninger det de selv kaller «markedets beste priser på egen pensjonskonto» (Kron, u.å.). Begge vil med disse forutsetningene ha gode muligheter for å lykkes i selvvalgt markedet.

### 3.3.1 Selvseleksjon og utfordringer ved utvalget

Intervjuobjektene hadde selv valget om de ønsket å delta eller ikke. På bakgrunn av kostnadsrammer i form av tid og oppgavens omfang har vi ikke hatt muligheter til å gjennomføre intervju med samtlige aktører innenfor markedet av tilbyder på egen pensjonskonto. Vi har selv valgt ut de aktørene vi anser som mest relevante for det teoretiske og analytiske formålet, og som i tillegg dekker store deler av pensjonsmarkedet. Videre kan dette føre til at resultatene fra intervjuene kan bære preg av selvseleksjon og dermed systematiske utvalgsfeil. Oppgaven belyser videre viktigheten av å hensyn ta slike forstyrrelser gjennom tre ulike punkter:

1. Det vil være naturlig å tenke at dette er et marked i utvikling, og aktører som per dags dato er å anse som små etter markedsandel kan inneha andre oppfatninger og meninger enn utvalgets. Det samme vil kunne gjelde for nyetablerte som ikke har blitt intervjuet i forbindelse med oppgaven.
2. Det kan være skummelt å generalisere funnene fra intervjuprosessen til å gjelde samtlige aktører i markedet da alle innehar egne meninger og oppfatninger. For å skape en større helhet i oppgaven ville det vært mer hensiktsmessig å intervju også forbrukere, myndigheter og andre aktører som operer i markedet, men på bakgrunn av oppgavens omfang lar det seg ikke gjøre.
3. Leverandørene som er intervjuet, er valgt ut ifra markedsandeler på produkter med investeringsvalg. Det er viktig å merke seg at dette ikke kun innbefatter innskuddspensjon, men også blant annet individuell pensjonssparing som blir sett på som et produkt med investeringsvalg. Markedsandeler i innskuddspensjonsmarkedet kan derfor avvike.

### 3.4 Validitet og reliabilitet

Begrepene validitet og reliabilitet benyttes ofte for å kunne kvalitetssikre forskning. Validitet handler hovedsakelig om hvor godt dataene som samles representerer fenomenet som undersøkes. Reliabilitet handler om hvor pålitelig forskningen er. Dette knyttes opp mot hvor nøyaktig undersøkelsens data er, hvilke data som brukes, måten de samles inn på og hvordan de bearbeides (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011). Validitet og reliabilitet er derfor to begreper som henger sammen.

Et kritisk punkt for oppgavens metodetilnærming var å velge informantene som med sikkerhet var relevante for problemstillingen. Dette for å skape pålitelighet og dermed gi validitet til resultatene og konklusjonen. Man bør stille seg kritisk til at representantene kan være påvirket av organisasjonen sitt syn. For eksempel kan dette være at pensjonsleverandører med forskjellig markedsandeler ser på potensialet til et selvvalgtmarked annerledes. Et annet eksempel kan være at en leverandør vet hva som vil være riktig data å gi, men er rett og slett redd for at dette kan bryte noe konfidensielt i selskapet. Man kunne også hatt et større utvalg av informanter, men på grunn av oppgavens omfang ville dette tatt for mye tid. Eventuelt kunne det blitt sendt ut spørreundersøkelser til et større utvalg informanter, noe som ville spart tid, men da ville man mistet verdifull diskusjon og det ville blitt mer generelle svar. Ved å velge fire av pensjonsleverandørene med størst markedsandeler, og i tillegg intervju to leverandører som vi ser på som nyetablerte, mener vi selv at de i stor grad representerer både pålitelighet og relevans.



## 4. Resultater

Selve innføringen av egen pensjonskonto (EPK) fører som skrevet til tapt inntektsgrunnlag for pensjonsleverandørene. Gjennom vårt intervju med aktører som operer innenfor markedet innskuddspensjon ønsker vi å se hvilke faktorer som etablerte og nyetablerte ønsker å sette søkelys på for fremtidig inntektsgrunnlag. Som grunnlag for tapte inntekter har Finansdepartementet gjennom sin rapport fra 2016 gjort et anslag på 800 millioner kroner årlig i tapt inntekt for de allerede etablerte pensjonsleverandørene (Prop. 40 L, 2018). Store deler av dette ser vi kommer fra administrasjonsgebyrer som nå reduseres som følge av sammenslåingen av pensjonskapitalbevisene (PKB). Det er derfor spennende å se hvilke faktorer de ulike aktørene vil sette søkelys på i fremtiden for å skape inntekt som et resultat av innføringen av egen pensjonskonto. Faktorer vi tror vil gjøre seg gjeldende er utvidet fondsutvalg og rådgivning som produkt. Et utvidet fondsutvalg vil kunne bidra til at aktørene i større grad kan tilby aktivt forvaltet fond som bidrar til inntekter i form av forvaltningshonorar. Med tanke på betalt rådgivning kom det frem i forkant av intervjuprosessen at det er mer vanlig å betale for pensjonsrådgivning i Sverige, men at det med dagens holdninger ikke er vanlig i Norge. Pensjonsleverandørens meninger og tanker tilknyttet forretningsmodell/innovasjon, økt markeds konkurranse og endring i kundemasse er tema som også ble belyst gjennom intervjuet for å skape et mer sammensatt bilde av selve innføringens påvirkning. Resultatet vil bli presentert systematisk etter oppgavens struktur.

### 4.1 Tapte inntekter for pensjonsleverandører

Etter å ha snakket med de ulike aktørene kommer det klart frem at de har ulike meninger og tanker til dette med inntektsbortfallet. Etter dialog med DnB Livsforsikring er det tydelig at inntektsbortfallet i stor grad er diskutert internt i organisasjonen. Tiltak som nevnes i denne sammenheng er blant annet å jobbe mot økte aksjeandeler hos deres kunder som på lang sikt historisk sett vil bidra til meravkastning for kunden, og dermed høyere inntekter for DnB Livsforsikring da forvaltningskostnader bygger på en prosentsats av forvaltet kapital. Samtidig kunne de fortelle at det ikke er foretatt noen spesielle endringer av kostnadsstrukturen på pensjonskapitalbevisene, men at den mer eller mindre vil bli værende med dagens administrasjonskostnader og forvaltningskostnader. DnB forteller også at et av hovedpunktene i pensjonsstrategien utad er å øke aksjeandelen hos dagens kunder. Enkelte pensjonskapitalbevis med lave aksjeandeler vil automatisk få høyere andeler når de samles på

en egen pensjonskonto med høyere aksjeandel som igjen vil bidra til mer forvaltet kapital på lang sikt.

En annen stor aktør innenfor innskuddspensjonsmarkedet er Storebrand. Det legges ikke skjul på at innføringen av egen pensjonskonto bidrar til et betydelig inntektsbortfall. Selve innføringen har også ført til større administrativt arbeid og en informasjonsplikt som innebærer å informere de ansatte om pensjonsordninger på en mer strukturert måte enn tidligere. Når det gjelder forvaltning samles kapital i større grad enn tidligere noe som bidrar til mulighet for å levere forvaltning til enda lavere priser. Det er viktig for Storebrand å holde kostnadene nede slik at man kan fortsette å leve av marginene. Samtidig er det en holistisk tanke om at helheten som Storebrand kan tilby gjennom sitt brede spekter av tjenester skal kunne bidra til å redusere inntektstapet. I 2017 foretok Storebrand en økning av aksjeandelen i standard pensjonsprofil og endringer i nedtrappingstidspunkt som på lang sikt bidrar til mer pensjon for hver spart krone. Dagens standard utbetalingsperiode er noe man har vurdert å endre fra 10 til 15 år. Som igjen vil kunne bidra til merinntekter for Storebrand i det lange løp.

Den siste av de tre store leverandørene innenfor innskuddspensjon er Nordea Liv. For dem handler det, på lik linje som Storebrand, om det store bildet. Det er det holistiske bildet av økonomien som Nordea Liv ønsker å formidle til kunden. Gjennom gode kundeopplevelser er fokuset å snakke med kunden, hjelpe de å forstå og sørge for at de foretar de riktige valgene selv. De gode samtalene gjennom bankmodellen til Nordea kan igjen bidra til økt inntjening på sikt. Selve kostnadsstrukturen har blitt gjort enklere og mer transparent å forstå for bedrifts- og privatkunder gjennom flatprising. Innføringen av egen pensjonskonto har bidratt til at Nordea kan benytte bank-kanalen på en annen måte noe som gir mer attraktiv hjelp til kunden når det kommer til pensjon.

En annen mindre etablert aktør vi intervjuet var Danica. De har vært restriktive ved reansettelser og gjennomgått selskapet for å luke ut eventuell «ledig» kapasitet. De har også andre inntektsbein å stå på da de har Danske Bank i ryggen. Det er viktig for dem å sikre en ansvarlig margin, og det er mange elementer ved pensjonsprofilen som kan spille inn for kostnadsstrukturen. Danica ønsker ikke å være en aktør som er først ute med noe, men en aktør som raskt følger etter. De følger markedet tett og tilpasser seg. Ved innføringen av egen pensjonskonto og inntektsbortfallet som forekommer legger ikke Danica skjul på at dette er betydelig for bransjen. Bortfallet er ikke ubetydelig for dem heller. Potensialet ligger i bevisstgjøring av kunden om hvilken aksjeandel som passer dem, slik at de kan tilpasse sin

risikoprofil. Samtidig snakker Danica om at forretningsområdet på forsikringer må anses som et stort potensial for dem.

For de nyetablerte aktørene Kron og Nordnet handler det i større grad om å komme inn i et nytt marked. Nemlig selvvalgt markedet. Her har de kun til hensikt å hente inn inntekter, og Kron sikter blant annet til at det ikke foreligger noe «sunk cost» hos dem ved innføringen av egen pensjonskonto. Nordnet ønsker å benytte seg av dagens struktur ved å innhente marginer på inn- og utpriser på de ulike fondene slik de har gjort tidligere. Når det kommer til administrasjonsgebyrer synes intervjuobjektet i Kron at det er merkelig at det har forekommet og at det er et marked hvor ulike aktører har tatt seg godt betalt over tid. De ønsker å bidra til å få ned prisnivået og kostnadene for kunden.

## 4.2 Fondsutvalg og rådgivning

Med tanke på fondsutvalg har DnB valgt å tilby N-klasse (nettoandelsklasse) fond (DnB, u.å.) som vil bety at kunden belastes et mindre forvaltningshonorar direkte i fondet, men at det kommer et tillegg på plattformhonorar på inntil 0,3 % som går direkte til banken. Honoraret belastes kvartalsvis og trekkes automatisk fra bankkonto. Indeksfondene vil dermed bli dyrere, men de andre fondene blir billigere. DnB kunne fortelle at dette kommer av en intern kostnadssplitt da noe skal til DnB Livsforsikring som forvalter, og noe til DnB Bank i forhold til kundeløsning og distribusjon. Det har også vært viktig for DnB å tilføre høyere grad av transparente kostnader slik at kunden ser hva man faktisk betaler for. Dette gjøres derfor gjennom innføringen av N-klasse modellen. Samtidig opplyste DnB om at selve innføring av egen pensjonskonto har ikke ført til økt fondsutvalg, snarer tvert imot. De prøver heller å fase ut enkelte fond til fordel for N-klasse fond uten å tvinge kunden over.

Betalt rådgivning er også et nytt produkt DnB har sett på. Det vil foreligge en standard rådgivning, men at man har mulighet til å betale om man ønsker mer utover dette. På mange måter tilsvarende dagens løsning på livepriser ved aksjehandel. Riktig nok foreligger det ikke noen bestemmelser om innføring per dags dato. Det er vanskelig å treffe de yngre og merverdien av rådgivning er spesielt vanskelig å kommunisere ut til de ulike kundene. DnB ser at betalingsviljen som regel er størst etter at man har mottatt rådgivningen.

Selve innføringen av egen pensjonskonto har bidratt til å øke fondsutvalget for Storebrand i to ulike dimensjoner. For det første har Storebrand som leverandør valgt å lage et produkt for selvvalgt pensjonsleverandør som kalles «fleksibel pensjonskonto». Noe tilsvarende DnB sitt

«pensjonskonto flex». Per 15.04.21 utgjorde fondsutvalget hele 64 ulike enkeltfond og pensjonsprofiler både eid av Storebrand selv og andre aktører. For DnB sin del var utvalget på 35 ulike enkeltfond stort sett eid av DnB selv, samt 15 ulike pensjonsprofiler. Det er viktig å presisere at dette er produktene de ulike aktørene har et ønske om skal konkurrere innenfor selvvalgt-markedet som har oppstått som følge av innføringen av egen pensjonskonto. For det andre har Storebrand innført muligheten for «fritt fondsvalg» hos sine innskuddspensjonskunder. Her åpnes hele menyen av fond som Storebrand tilbyr til de ulike bedriftene for en litt høyere kostnad. Innenfor «fritt fondsvalg» er det lansert nye pensjonsprofilserier, indeksprofiler og mer bærekraftige profiler. Muligheten for «fritt fondsvalg» tilbys først og fremst for å gjøre bedrifter oppmerksomme på at utvalget må være godt nok så de ansatte ikke velger selvvalgt løsning.

Gjennom rådgivningstjenesten «smart pensjon 55+» tilbyr Storebrand rådgivning til de som nærmer seg pensjonsalder. Rådgivningen kan man velge å betale for selv, men Storebrand ser at det ofte er arbeidsgiver som velger å ta regningen. Men hvis man skal sammenligne seg med Sverige så mener de at det er vanskelig å ta betalt for rådgivningen. Selve konseptet rådgivning er et spennende produkt som i stor grad har vært tilgjengelig til kunden ved at de indirekte betaler for det. Kunden betaler for andre tjenester og produkter som Storebrand tilbyr, og har blitt godt vant med at rådgivningen kommer i tillegg som et «gratis» produkt. Men bortfallet av gebyrer som innføringen av egen pensjonskonto fører med seg gjør at kunden i større grad må begynne å betale for tjenesten.

For Nordea Liv sin del har de ikke foretatt noen endringer i fondsutvalget. De mener at fondsutvalget er stort og godt nok fra tidligere. I Nordea Liv har man muligheter for å velge både bærekraftig og indeksforvaltning i en god miks av egne og andre fond. De peker likevel på at det er en tendens hos bedriftene at de ønsker å øke sitt fondsvalg i bedriften for sine ansatte. Når det kommer til rådgivning innehar Nordea en tanke om at den skal være holistisk. Det er ikke kun pensjon, men også sparing, lån og alt det som treffer økonomien til hver enkelt som er fokus. De skiller rådgivningen inn i to grupper hvor man har de som er yngre enn 55 år og de som er eldre. De som er yngre har en mer livsløpsrådgivning som skal bidra til god pensjonssparing og et godt liv utenom. De som er over 55 år, vil i større grad være i en planleggingsfase om når de skal gå av eller ikke. Ved å ta kundeperspektivet ved rådgivning mener Nordea det vil bidra til å skape verdi for svært mange.

For Danica sin del kan de opplyse om at de kun har lagt til et fond. De er i utgangspunktet fornøyde med det utvalget de allerede har. Autoriserte rådgivere sitter hos Danica klare til å

bistå med rådgivning om kunder skulle ønske det, men ser at det per i dag er få som ønsker rådgivning i noen særlig grad. Danica mener at det ikke i dag eksisterer et marked for betalt rådgivning, og at de ikke vil være de første til å tilby det som produkt uansett om det foreligger en betalingsvillighet for det.

Med tanke på de to nyetablerte er holdningen til fondsutvalg litt forskjellig. Kron har på sin side fokus på kvalitet i de fondene de innehar. For Nordnet handler det om å ha størst mulig utvalg, og med siden 800 fond og 1000 ETF-er er det klart at de har det største utvalget i markedet. Kron forhandler kun frem eksterne fond da de mener det er andre som er best til å forvalte fondene, mens de er best på å velge dem ut. Når det kommer til rådgivning er begge de nyetablerte enige i at det ikke trenger å foreligge rådgivning i noen større grad enn den digitale som de tilbyr i dag. Kron tror ikke folk under 30 – 40 år har behov for å snakke med en person, men at det som tilbys digitalt holder for de aller fleste. For Nordnet sin del handler det om å holde kostnader nede, og en innføring av rådgivning i noen særlig grad vil kunne bidra til å øke kostnadene, som kunden igjen må betale for gjennom mer kostbare fondsløsninger.

### 4.3 Forretningsmodell/innovasjon

Synet på hvordan egen pensjonskonto har påvirket eller vil påvirke på forretningsmodellen er ulik fra leverandør til leverandør, og spriket er størst mellom de tre store og de tre mindre aktørene. Synet på innovasjon med blant annet mobilapplikasjoner er også delt. Her har det vært utløsende faktor for en aktør til å innføre en helt ny applikasjon, mens en annen synes at en applikasjon ikke er veien å gå.

DnB har en eksisterende forretningsmodell som har hovedfokus på bedriftssiden og kommer til å bygge videre på den. For dem så er fortsatt bedriftsmarkedet det viktigste innenfor pensjon, og mener de at det er lettere for de «nye» aktørene å fokusere i større grad på selvvalgtmarkedet. DnB har en egen privatavdeling som setter fokus på det private markedet og på den måten blir det ingen endringer på forretningsmodellen, men det blir satt i samme «lup». I forhold til innovasjon har DnB innført pensjon inn i den allerede etablerte «Spare»-applikasjonen. Samtidig som det er brukt en del ressurser på pensjonsenheten i applikasjonen er det også blitt utviklet en pensjonsflate som skal fungere på samme måte i applikasjon og nettbank. DnB forteller også at en av tingene som er jobbet med er å få pensjon i bevisstheten til folk generelt, og at de skal koble merkenavnet DnB med pensjon. Dette er det brukt en kampanje på som

heter «hun investerer» hvor de i del 2 har hatt fokus på pensjonsbiten, og der har de sett tydelig effekt på at DnB kobles mer mot pensjon enn tidligere.

DnB mener at den lette biten nå er utført, det er de fleste interesserte som har allerede tatt valg, så jobben med å få med de som ikke har noen interesse starter nå. De har blant annet utført en markedsundersøkelse som viste at kun halvparten av de som sa de skulle ta kontroll på egenhånd har gjort dette. En av grunnene til dette forklarer de kan være at DnB viser kompensasjonssatsen som viser kostnaden hos bedriften i løsningen. Der kan man ofte se hvor god pris arbeidsgiver faktisk har. Samtidig forklarer DnB at de hadde sett for seg at to ulike grupper ville ta valg; de som vil ha flere valgmuligheter og de som vil samle alt på et sted. Disse har også forekommet, og 70-80% oppgir fagforeningene som grunn for at de flytter. Det som overrasker DnB, er at de flytter blindt og i full tro på fagforeningen uten å sjekke priser. Noen har derfor flyttet fra bedre avtaler enn de nå sitter igjen med.

Det grunnleggende tilbudet til Storebrand vil fortsatt være å levere pensjon til bedrifter, som betyr at ansatte må gjennom de bedriftene. Bedriftsavtalene vil nå også bli større fordi tidligere opptjening flyttes. Storebrand ønsker at arbeidstakere skal føle seg godt ivaretatt ved at arbeidsgiver har sin pensjon hos dem med forsvarlige priser og utvalg. I tillegg til det grunnleggende tilbudet har de også kommet med et nytt tilbud innenfor egen pensjonskonto og selvvalgtmarkedet. Oppsummert vil Storebrand ha en forretningsmodell som står godt på bedriftsmarkedet, og så har de posisjonert seg for å være aktuelle på selvvalgtmarkedet og individene. Når det gjelder mobilapplikasjoner har de kommet med «Mine penger» hvor innføringen av egen pensjonskonto har vært en utløsende faktor. Grunnen til at egen pensjonskonto ble innført var på grunn av økt oversikt over pensjonen og lavere kostnader (Prop. 40 L, 2018). Storebrand sier at applikasjonen gir en lettere oversikt over pensjonen og spekulerer i om kanskje er det de som best klarer å få ansatte til å oppleve at de får oversikt som blir vinnerne på individmarkedet.

Nordea Liv får en miks av gammelt og nytt i forhold til forretningsmodellen. De har naturlig nok med seg bankbiten i ryggen siden de ikke er en rendyrket aktør, samtidig får de inn foreningene og innkjøpsfelleskapene som en ny ting. Det er kunde verdi som er i fokus og man er veldig tidlig i stadiet ved at få har tatt et aktivt valg, så kundene vil styre hvordan de vil jobbe fremover. Nordea Liv ser på den tekniske gjelden som en utfordring ved at de nevner for eksempel at de måtte bruke en del investeringskapital på å rigge seg til at egen pensjonskonto skulle komme, og samtidig koble seg opp på infrastrukturen. De ser også på ting som ikke er løst enda i bransjen som en utfordring, som for eksempel flyttingen som skjer fra 01.05.2021.

Nordea Liv har applikasjonen «Nordea Boost» som har kommet som et tiltak for å gi bedre kunde verdi etter innføringen av egen pensjonskonto. Den er laget for å gi kunden en sjekklister på hva man bør tenke på ved pensjon, og viser en rekke punkter som man skal tenke på ved pensjon. Den skal også vise hvor viktig det kan være å kombinere disse punktene. Man får bedre oversikt over pensjonen i applikasjonen, og det er lett å foreta endringer for kunden som gir brukerverdi. Samtidig er den åpen for alle som ønsker å benytte seg av den. Ved å intervjuer både kunder og andre så man hvor fjern pensjon var for folk, og applikasjonen skal hjelpe med å gi en forståelse og forenkle pensjon som gjør at man tar grep individuelt.

For Danica er ikke selvvalgt noe som inngår i dagens forretningsmodell, men de sier at en sån modell må være at man kan ha inn mange kunder uten at kostnadene øker og selvbetjent som en skalerende modell. Samtidig beskriver de at de har bygd opp et nytt forretningsområde med egen modell, egne verdiforslag, egne metoder å distribuere på og egen kostnadsstruktur. Siden man ikke vet hvordan markedet vil utvikle seg vil man måtte gjøre mange tilpasninger til denne nye «forretningsmodellen». De har lyst til å være til stede på selvvalgtområdet på en god måte, samtidig som tilstedeværelsen på bedriftsmarkedet vil være størst. Danica mener også at potensiale med foreninger er stort fordi de mener at medlemmer hos foreningene ofte er veldig lojale til dem. På innovasjonsdelen har Danica ikke hatt samme tro på applikasjoner som mange andre aktører. De har laget en mobiltilpasset løsning som skal gi oversikt, og samtidig laget en digital rådgivningsløype på en selvbetjentplattform for å forenkle for kunden. Samtidig har de troa på det å være godt integrert i mobilbanken til Danske Bank er viktig. Danica som andre aktører ser på oppmerksomheten pensjon får. Spesielt oppmerksomheten i media, og at dette er viktig for å få opp øynene til folk.

For de to relativt nyetablerte aktørene Kron og Nordnet har det ikke skjedd store endringer i forretningsmodellen. Kron har valgt å føre videre modellen som de bruker på fondssparing som de har levert tidligere da disse produktene er ganske like. De mener at deres modell uavhengig av hvor stort selvvalgt blir konkurrerer godt. Kron sin strategi er å være en prisleder, og de tenker at jo flere som flytter rundt jo bedre for dem. For Nordnet sin del var det en naturlig videreutvikling i modellen da de i 2-3 år har hatt PKB-er. De har et stort utvalg i fond og ETF-er som passer deres kunder godt, og det var naturlig at disse også skulle få et godt tilbud rundt pensjon. 1. april hadde de rundt 8000 nye kunder, og det er mest sannsynlig majoriteten av kunder fra tidligere som har aksjekonto og aksjesparekonto der som har utnyttet muligheten til å flytte pensjonen. Kron koblet pensjonen opp mot sin applikasjon for å lett få tilgang derfra, og samme gjorde Nordnet fra dag 1. For Kron var den største innovasjonen å koble seg opp mot

pensjonsregisteret og få det til å flyte. Nordnet beskriver sin alderstilpassede pensjon som en stor innovasjon som gis til de som kun flytter innskuddspensjonen sin til Nordnet, men ikke tar noen aktive valg.

#### 4.4 Økt markeds konkurranse

Forventningene til selvvalgtmarkedet og hvordan det vil utvikle seg er forskjellig fra aktør til aktør. DnB har tro på at selvvalgtmarkedet ikke blir noe særlig stort, og vil fokusere i stor grad på bedriftssiden. Hvis det derimot skulle bli større enn de først antar så vil de ha priser som er innbydende så de kan ta et jafs av selvvalgtmarkedet. De tror også at man er på vei til der status var i utgangspunktet med tanke på pensjonskapitalbevis (PKB) som allerede var fordelt, og at pensjonskoden ikke er knekt enda da det er langsiktige linjer det er snakk om. Samtidig synes de som andre at all oppmerksomheten som oppstår rundt pensjon på grunn av egen pensjonskonto er positivt, men DnB tror prosentandelen på folk som har blitt oppmerksom på pensjon ila 2021 er ekstremt lav. Posisjoneringen til DnB vil fortsette som før og de har ingen plan om å kapre kunder utenfra, men de vil ha et supplement til de som ønsker alt samlet. De opplevde stor flytteaktivitet i starten av perioden, men dette har flatet ut og holdt seg på et stabilt nivå siden. De nevner også Kron som en aktør som de liker strategien til ved at man har ulike pakker ut ifra egne interesser, og mener for eksempel Nordnet sitt fondsutvalg blir for vanskelig for mange. Enda så har det blitt spist jevnt andeler fra etablerte leverandører til de nyetablerte. DnB ønsker å ha fokus på eksisterende kunder å gjøre de oppmerksomme på hva det innebærer å ha konto gjennom bedriften, og hvilke andre fordeler det gir som for eksempel forsikring og webinarer.

Storebrand kan fortelle at det blir økt konkurranse med selvvalgtaktørene, men de er ikke imponert over innovasjonen og konkurransen som har kommet på fondssiden enda. De sier derimot at Kron har gjort mye bra på kundeopplevelsen i applikasjonen, og det er noe de kan bli inspirert av. De nyetablerte kommer med nye øyne og nye måter å snakke med kunder på som er annerledes fra de etablerte med erfaring, og dette er noe som kan inspirere etablerte til innovasjon mener Storebrand. Storebrand forventer at bedriftsmarkedet fortsatt vil være dominerende, og det er et felt hvor de er blant de sterkeste sammen med DnB og Nordea. De retter samtidig blikket mot at den private pensjonssparingen vil fortsette å øke fordi både nordmenn blir rikere og behovet er der. Det at folk blir mer bevisste på pensjon etter innføringen av egen pensjonskonto tror Storebrand vil komme til å medføre at det norske markedet for



pensjonssparing blir stort. De påpeker også at det vil ta lang tid, men de jobber systematisk med å ta sin andel. De ser for seg at selvvalgtmarkedet vil bli ca 5% av det totale markedet i løpet av ett år. Storebrand forteller som DnB at de er opptatt av å gjøre tilpasning til produkttilbud og ta vare på eksisterende kunder så de finner seg til rette. Et eksempel de kommer med er at de lanserte en ny og forbedret avtale til NHO som en tilpasning da egen pensjonskonto ble lansert. De forteller også at de hele tiden vil ha øynene oppe for å vurdere om det er interessant for de å være leverandør til felleskap for arbeidstakere. Det viktigste for Storebrand er å holde posisjonen de har i bedriftsmarkedet og være en ledende leverandør.

Nordea Liv synes det er sunt med aktører som utfordrer bransjen og som kommer med nye perspektiver. De mener dette vil øke fokus på sluttkunden og hvilke verdier man kan tilby dem da konkurransen mellom aktørene blir større. Det blir også nevnt at markedet vil se verdiene i å investere i nye løsninger og produkter. De mener at det ikke er kun pris som er viktig for kundene her, men at man snakker språket til kunden, har løsninger som gir verdi og motiverer dem til å ta valg. Nordea Liv har banken i ryggen og dermed også flere filialer og rådgivningskontorer rundt om i landet. De sier at rådgivningen hos dem står sterkt siden rådgiverne har høy kvalitet da de må ha gjennomgått godkjenninger i forhold til bransjen. Samtidig sier de at de er godt posisjonert med hensyn til endringer, ikke bare en tradisjonell aktør, men de har tatt stegene inn i de nye markedene.

Danica merker at konkurransen som kommer fra Kron og Nordnet fører til et større prispress blant aktørene. De kommer inn og utfordrer distribusjonsmodell, produktsammensetning og prising som gjør at de etablerte aktørene må se på det med nye øyne. Danica synes konkurransen er bra for aktørene og gjør at de som leverandør må skjerpe seg og komme med forbedrede løsninger til kunder. De merker noe avgang av kunder, men nytegning og rådgivningen foregår som før. Danica ser på det sånn at det er de tre store aktørene som kjører hardest, og så kan de mindre aktørene være med i korte støy. De kjører for eksempel inn mot NITO som de har en avtale med og i tillegg har de Danske Bank-kunder som det jobbes med. Danica har en vekststrategi, og håper å kapre noe mer markedsandeler. Som de andre synes de det er vanskelig spå hvordan utviklingen blir, men de synes det er viktig være til stede på begge markedene. De håper at flest mulige tar ansvar, noe som betyr at selvvalgtmarkedet blir større. De tenker det også kan være sentralt å klassifisere selvvalgt mot bedriftsvalgt pensjonskonto fordi kapitalkravene er lavere på individuelle produkter enn kollektive produkter. Dette igjen mener de kan medføre en differensiert prising på sikt.

De nyetablerte aktørene har som mål å ta betydelig markedsandeler på selvvalgtmarkedet. Kron ønsker være en av de ledende aktørene på selvvalgt, og håper samtidig få opp oppmerksomheten rundt pensjon. Samtidig har Kron med seg store avtaler, som med foreningen Akademikerne, noe som vil være positivt for å få fotfeste i selvvalgtmarkedet. Nordnet nevner også at det er vesentlig lettere få tak i eksisterende sparemidler fra kunder enn det er å få kunder til å starte spare fra 0. Der har de en fordel med at de allerede har en stor kundebase på omtrentlig 200.000, og vil dra med seg en del kunder fra plattformen over til pensjonsmarkedet. Kron ser på sin posisjon i markedet som en prisleder, og at det er unikt å komme inn som en ny aktør og forandre markedet. De har hatt motivasjonen til å komme inn i markedet som er like stort som fondsmarkedet, men som vil vokse i større grad hvert år da det er «tvangssparing». Nordnet ønsker å bli ledende på selvvalgt-markedet ved å ha et stort utvalg til kundene sine. For at de skal kunne få flere og flere kunder er det viktig for dem at interessen for pensjon holdes oppe. Dette vil de gjøre ved å snakke om det til eksisterende kunder, kommunisere pensjon til medier og de sosiale mediene hvor de har sterkt fotfeste. Kron forventer at selvvalgt blir større enn hva de tre store aktørene mener. De henviser til at det har skjedd mye med pensjonsbiten hos de etablerte etter at egen pensjonskonto kom inn i bildet, og at det har kommet høyere på agendaen deres. Nordnet håper at markedet for selvvalgt blir over 10% noe som betyr 30 milliarder kroner som da blir overført til selvvalgtmarkedet hvis vi bruker 300 milliarder kroner som utgangspunkt for det totale innskuddspensjonsmarkedet. Statistikken viser at dette tallet likevel er noe høyere. De har som mål å kapre 25% av det markedet, og ved et slikt tilfelle vil de da ha nærmere 7,5 milliard kroner i kapitalforvaltning.

#### 4.5 Endring i kundemasse

Som følge av innføringen av egen pensjonskonto vil det være naturlig å tenke seg at det vil forekomme endringer i kundemasse da man som arbeidstaker vil kunne ha flere valgmuligheter for oppspart pensjonskapital enn tidligere. For DnB sin del har de over en lengre periode hatt kampanjen «hun investerer» som har bidratt til bevisstgjøring av fondssparing hos kvinner. Per dags dato ser de ingen endringer i kundemasse, men de uttrykker at et fellesbudskap i kommunikasjonen ut er vanskelig da kunnskapen er så ulik der ute. Dette er likevel noe DnB ønsker å bli flinkere til ved å tilpasse seg ulike kundegrupper ut ifra både alder og kunnskapsnivå. For å lykkes med dette mener DnB det vil være viktig å tilpasse informasjonen og rådgivningen i større grad.

For Storebrand sin del har de troa på at det forblir et bedriftsmarked i stor grad med større bedriftskontrakter og større kapitaler å forvalte. Problemer tror de vil oppstå er om mange i en bedrift velger selvvalgt. Det vil føre til at bedriften som tegner avtale med en leverandør ikke vil ha noe kapital til forvaltning, men kun administrasjon og risikodekningen. Om tilfelle blir at selvvalgt-markedet blir stort nok kan det utløse en helt annen dynamikk i markedet som de mener vil kunne føre til et dyrere og dårligere pensjonssystem i Norge. Et individmarked vil ikke nødvendigvis være like kostnadseffektivt og skarpt priset som et bedriftsmarked. Samtidig tror de at innkjøpsfelleskapene vil veie opp for mye, men at det ikke dekker hele markedet. Uansett er det ingen tvil om at markedet er i bevegelse, og at det vil være spennende å følge det fremover.

Etter å ha snakket med Nordea var det klart at det er det holistiske som er svært gjeldende for deres syn på hvordan kunden skal forholde seg til dem. De har en hypotese om at det er den holistiske rådgivningen som gir mening for folk, og at det er disse som utgjør deres kundemasse. Tradisjonelle bankkunder som nå også kan være kunder på pensjon står i fokus. Selve kundemassen mener de vil kunne spre seg utover, og at det er svært tidlig å si noe om den typiske kunde vil endre seg. Innføringen av egen pensjonskonto er bra for pensjonssparerne da det bidrar til å øke utvalget av produkter for dem.

Danica snakker om det å gå fra bedriftskunder til privatkunder, og at rådgivningen her må tilpasses deretter. Fokuset ligger på privat kunder, små og mellomstore bedriftskunder. De tror ikke det er snakk om store endringer i profesjonaliteten til bedriftskunder og privatkunder da kunnskapene mer eller mindre ligger på samme nivå, men at man likevel kan se at forsikringsmeglere går lenger og lenger ned i segmenter som bidrar til økt profesjonalitet hos kunden. Det store bilde vil kunne handle om hvem som tiltrekker seg hvilke kunder. Danica har en formening om at kundemassen vil kunne endre seg ved troen på at flere yngre går inn aktivt og foretar seg valg, men at dette er noe som kommer til å ta lang tid. Økt oppmerksomhet i kundesegmenter hvor utdanning, lønn og innskuddssatser i pensjonsordningen er lave vil være svært viktig for fremtiden. Per dags dato tar Danica sikte på familiestartere og bedriftsledere som bryr seg om sine ansatte som sine kunder.

For Nordnet sin del som nyetablert ligger fokuset på den eksisterende kundemassen de allerede innehar. Dette er hovedsakelig aktive og interesserte kunder som vil forvalte pengene sine selv. De ønsker å være en pensjonsleverandør som velges på grunn av det store fondsutvalget de har mulighet til å tilby kundene sine. Når det gjelder Kron har de ingen klare formeninger om hvilken målgruppe de ønsker å jobbe mot. De ønsker å være en investering for alle, men

erkjenner at det krever litt «guts» for å velge selvvalgt nå, og at det kanskje kommer litt til uttrykk gjennom designet Kron har valgt på sin hjemmeside. De tror også at selve lovendringen som har bidratt til innføringen av egen pensjonskonto er noe de etablerte ønsker skal gå forbi som en stille storm.

## 4.6 Oppsummering av resultat

For å skape et totalt oversiktsbilde over resultatet fra intervjuene har vi valgt å oppsummere i tabellen under. Her kan vi se forskjeller som kommer frem mellom etablerte og nyetablerte aktører. Det er viktig å presisere at vi også kan se enkelte forskjeller mellom de tre store etablerte aktørene Storebrand, DnB Liv og Nordea Liv, og den mindre etablerte aktøren Danica. Forskjeller som tiltro til selvvalgt markedet, betalt rådgivning og innovasjon gjør seg gjeldende. Likheter og ulikheter vil bli diskutert i neste kapittel.

<b>Oppsummering</b>		
<b>Delkapittel</b>	<b>Etablert</b>	<b>Nyetablert</b>
4.1 Tapte inntekter for pensjonsleverandørene	Øke aksjeandeler, holistisk tankegang på økonomi for å implementere kunden i hele bankstrukturen, vurderer å øke administrative priser og utvide standardutbetalingsperiode fra 10 til 15 år	Bidra til lavere prisnivå og kostnader for kunden, komme inn å ta inntekter uten å øke egne kostnader
4.2 Fondsutvalg og rådgivning	Fondsstruktur som legger til rette for både bedriftsløsning og selvvalgt, vurderer å ta betalt rådgivningstjeneste utover dagens løsning	Godt fondsutvalg med digital rådgivning for å holde kostnadene nede
4.3 Forretningsmodell/innovasjon	Bygge på eksisterende forretningsmodell, fokus på pensjon gjennom digitale løsninger, må vurdere å endre forretningsmodell om markedet for selvvalgt blir stort	Skape inntekter uten store endringer i forretningsmodell, kobler pensjon opp mot dagens digitale løsninger på en godt synlig måte
4.4 Økt markeds konkurranse	Stor tro til dagens bedriftsmarked, opprettholde dagens markedsandeler. Konkurransen vil føre til økt prispress på produkter	Ta markedsandeler, stor tro på selvvalgt markedet
4.5 Endring kundemasse	Størst tro på at dagens målgruppe opprettholdes, endring vil kunne skje over lang tid	Skal være til for de som ønsker å foreta et valg selv.

Tabell 4: Oppsummering av resultater fordelt på etablerte og nyetablerte aktører.

## 5. Diskusjon

I dette kapittelet vil oppgaven diskutere resultatene fra intervjuprosessene gjennomført med de ulike leverandørene. Oppgaven vil diskutere likheter og ulikheter mellom leverandørenes syn på hvordan innføringen av egen pensjonskonto påvirker inntektsgrunnlag, forretningsmodell og markedsstruktur. Diskusjonen vil ta for seg de fem ulike delkapitlene presentert i kapittel 4 «Resultater».

### 5.1 Tapte inntekter for pensjonsleverandørene

Inntektsbortfallet ved innføringen av egen pensjonskonto er noe de etablerte aktørene er svært bevisste på. For Storebrand, DnB og Nordea vil inntektsbortfallet være av størst karakter da disse tre alene står for nærmere 75 % av markedsandelene på innskuddspensjon. Danica kan likevel informere om at inntektsbortfallet også vil være merkbart for dem til tross for lave markedsandeler. For DnB sin del vil det å øke aksjeandeler hos kunden være et tiltak som det rettes fokus mot. Ved å øke aksjeandelen vil kapitalen historisk sett bli større som igjen fører til at DnB på lang sikt får muligheten til høyere inntekter på flate forvaltningshonorarer. Det virker som det kun er DnB som i mer eller mindre grad har tenkt denne tanken. Storebrand sitt fokus ligger på å holde dagens kostnader nede for å fortsette å skape marginer. Et tiltak de har vurdert som følge av inntektsbortfallet er å endre standard utbetalingstid fra 10 år til 15 år. Tiltaket vil være i tråd med dagens økende levealder i Norge, samt at det vil skape merinntekter for Storebrand i det lange løp da kapitalen holdes over en lengre tidsperiode. Samtidig opplyser Storebrand at innføringen av egen pensjonskonto har ført til mer administrativt arbeid så det å øke de administrative prisene vil kunne være et alternativ. For Danica sin del mener de at det foreligger et stort inntjeningspotensial i forsikringsmarkedet. Felles for de tre største aktørene og Danica er at de i større grad ønsker å benytte seg av bank-modellen som ligger til grunn. Det er det holistiske bilde av økonomi gjennom livsløpet og gode kundeopplevelser som er viktig for å innhente inntektsbortfallet over tid og med en bankstruktur i bunnen har de også andre «inntektsbein» å stå på.

I den andre enden finner vi de nyetablerte aktørene Nordnet og Kron. Her er fokuset i større grad på å gå inn i et marked som de mener har vært overpriset over lengre tid, ta inntekter og etablere seg som rimeligere alternativer til forvaltning av innskuddspensjon. Gjennom enkle digitale strukturer og få ansatte mener de at kostnadsnivået kan holdes nede som igjen fører til at kunden får lavere kostnader på sin forvaltning og mer utbetalt pensjon i fremtiden for hver

oppspart krone. Dette skal virke attraktivt ovenfor de som ønsker å foreta et aktivt pensjonsvalg som igjen fører til inntekter for aktører som Nordnet og Kron.

Gjennom oppgavens teorigjennomgang har vi sett at det estimerte inntektsbortfallet er på 800 millioner kroner årlig for de allerede etablerte aktørene, hvor det største bortfallet er på administrative inntekter. De etablerte aktørene er allerede store aktører innenfor en rekke ulike finansielle produkter som gjør at de skaper inntekt på flere områder enn ved administrasjon og forvaltning av innskuddspensjonskapital. I forhold til kostnader for kunden uttaler de etablerte at de har jobbet med å skape mer transparente kostnadsstrukturer for kunden å forstå. Nordea har innført «flatprising» ovenfor sine bedrifts- og privatkunder som tilsier at kostnader bygger på prosentsatser uavhengig av størrelsen på forvaltet kapital. Det forekommer en felles enighet blant aktørene om at bortfallet vil kunne jevne seg ut over tid og at det kan skapes nye muligheter ved en slik lovendring som innføringen av egen pensjonskonto er. For de nyetablerte aktørene sin del er det snakk om noe helt annet. Nordnet og Kron får en stor mulighet til å etablere seg i et nytt marked og innhente inntekter i et marked de mener har vært overpriset over lengre tid. De mener spesielt at markedet har vært overpriset gjennom høye administrative kostnader som kunden har måtte betale på sin forvaltning. De vil igjennom lave interne kostnader bidra til å holde priser og kostnader nede for kunden ved valg av forvalter på egen pensjonskapital.

Man kan se at de ulike etablerte aktørene har forskjellig tilnærming til inntektsbortfallet ved innføringen av egen pensjonskonto. DnB har det langsiktige fokuset gjennom å øke aksjeandelen hos kunden som vil kunne skape høyere kapitaler til forvaltning over tid. Storebrand har også et slik langsiktig fokus gjennom å endre standard utbetalingstid, som igjen fører til at kapitalen holdes over lengre tid innad i selskapet. Felles for alle etablerte aktører er tanken om å skape en holistisk tilnærming til økonomi ovenfor kunden. Innføringen av egen pensjonskonto fører riktig nok med seg et inntektsbortfall, men troen om at det skaper større muligheter gjennom en mer sammensatt rådgivning med tilbud av flere ulike finansielle produkter er til stede. Det fremstår derfor ikke som at bortfallet skaper store bekymringer for de ulike aktørene. For de nyetablerte ønsker de å utfordre det etablerte og skape lavere kostnader og priser for kunden. De skal hente inntekter uten å øke sine kostnader i noen særlig grad. Det at innføringen fører til kostnadsbesparelser for kunden på nærmere 800 millioner årlig er i seg selv veldig bra, men det at leverandørene vil kunne finne andre måter å dekke bortfallet av inntekter på er ikke utenkelig. Det vil være naivt å tro at aktørene lar dette gå forbi uten å gjøre tiltak som fører til at inntektsnivået opprettholdes over tid.

## 5.2 Fondsutvalg og rådgivning

Som følge av innføringen av egen pensjonskonto har vi denne oppgaven sett på fondsutvalg og rådgivning som tiltak de ulike aktørene har kunnet foreta seg for å innhente de tapte inntektene som har forekommet. Likevel ser vi også at det er andre tiltak som leverandørene bevisst foretar seg, som å jobbe mot å øke aksjeandelen hos kunden og utvide standard utbetalingstid. Begge tiltakene vil kunne føre til høyere kapital til forvaltning over tid som skaper merinntekter for de ulike leverandørene.

Når det gjelder fondsutvalg kan DnB fortelle om en endring i fondene de tilbyr. Ved å gå fra R-klasse til N-klasse fond har DnB endret kostnadsstrukturen fra provisjonsbasert til mer transparente kostnader som splittes mellom DnB Liv og DnB Bank. Det jobbes derfor med å fase fond som ikke har N-klasse. For kunden vil dette kunne virke mer forståelig da kostnader i større grad bygger på avgifter for bruk av plattform og forvaltning. Tidligere var det mer avhengig av avkastningen, og da fremtidig avkastning er ukjent så vil også kostandene forbli ukjente for kunden. DnB er de eneste som uttaler at de har gjort endring i kostnadsstrukturen på sine fond, men flere av de andre aktørene snakker også om dette med å gjøre kostnader mer transparent for kundene sine. Ellers snakker de allerede etablerte aktørene om en tendens hos sine bedriftskunder som ønsker et bredere utvalg av fond. Storebrand har blant annet en opplevelse av at bedrifter ønsker å åpne for hele fondsutvalget som er til stede slik at arbeidstakere ikke skal velge selvvalgt leverandør. Hvis dette er tilfellet vil det altså si at det ikke er ønskelig for bedriften at arbeidstakere velger selvvalgt leverandør. Det er også tenkelig at arbeidsgiver ikke vil fremme selvvalgt leverandør da man som arbeidsgiver betaler valgt pensjonsleverandør for innskuddspensjon som produkt. Prisen for produktet vil i stor grad avhenge av antall personer i avtalen og hvor stor kapital som foreligger til forvaltning.

En av fordelene med innføringen av egen pensjonskonto var at det skulle bidra til å øke oversikten over egen pensjon for hver enkelt arbeidstaker med en innskuddsordning. Det å da utvide fondsutvalget som følge av innføringen av egen pensjonskonto vil kunne virke litt imot det å skape oversikt. Vanligvis vil et bredere utvalg kun føre til at man som kunde får enda flere alternativer å forholde seg til og dermed lavere grad av oversikt. Dette vil jo gjøre seg svært gjeldende for pensjonssparere med lav kunnskap til egen pensjon som ønsker å benytte for eksempel Nordnet som selvvalgt leverandør. Her vil man lett kunne miste oversikten med Nordnets brede fondsutvalg. Riktig nok skal det sies at Nordnet sin kundegruppe innehar en viss kunnskap om pensjon og sparing fra tidligere. Men generelt det å inneha over 50 ulike fond, som de aller fleste pensjonsleverandørene har i sitt fondsutvalg, vil kunne virke

uoversiktlig for den gjennomsnittlige pensjonssparer som innehar lite kunnskap om egen pensjon i utgangspunktet. Kanskje leverandørene i større grad burde jobbet med å bedre informasjonen rundt fondsmuligheten som allerede er til stede, da den gjennomsnittlige kunden ikke har oversikt over dem.

Betalt rådgivning er også et tiltak mot inntektsbortfallet som det var tenkelig på forhånd at pensjonsleverandørene ville kunne benytte seg av i fremtiden. Her var det delte meninger blant de ulike leverandørene. Blant de tre største etablerte aktørene var det å skape et produkt som består av betalt rådgivning svært tenkelig inn i fremtiden. Rådgiverne har de allerede på plass innenfor andre produkter og tjenester, men det å få kundene til å se verdien av rådgivning mente de ikke ville være like lett. De aller fleste som har opplevd verdien, har opplevd verdien i ettertid av rådgivningen og for DnB sin del er det også da de har sett at betalingsvilligheten for rådgivning har vært størst. Markedet for rådgivning mener de altså er til stede, men at verdien av rådgivning er vanskelig å uttrykke i forkant. For Danica sin del er det også snakk om at betalt rådgivning kan være et produkt å tilby kundene sine, men at de ikke har tro på at det i dag eksisterer et marked for det. Bakgrunnen for at folk ikke ønsker å betale mener de kommer av at nordmenn over lengre tid har vært vant med at rådgivning har vært en «gratis» tjeneste og at det er litt kulturelt betinget i Norge at det er gratis. De innehar rådgiverne som eventuelt ville bli benyttet ved en betalløsning, men vil ikke være de første i markedet som går ut med en slik løsning. I den andre enden av skalaen finner vi aktørene Kron og Nordnet. De innehar ingen tro på at det vil forekomme fysisk rådgivning for pensjon, og mener at den digitale rådgivningen som de allerede tilbyr i dag er mer enn godt nok for de fleste i Norge. Samtidig er begge de nyetablerte svært opptatt av å holde interne kostnader nede slik at kunden kan få opplevelsen av produkt og tjeneste som ikke vil føre til høye priser og store kostnader som spiser av pensjonskapitalen.

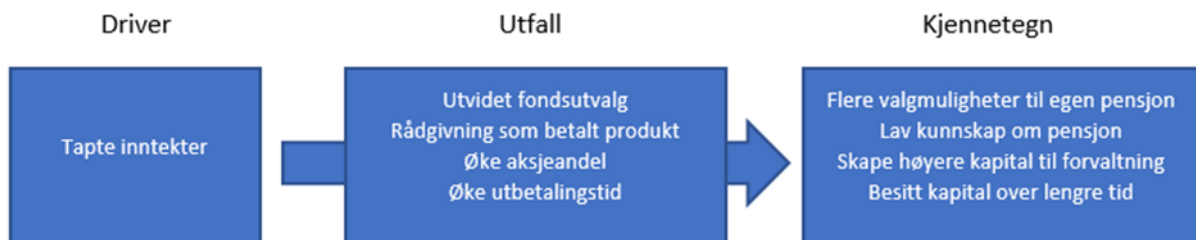
Så diskusjonen bygger i stor grad på om betalt rådgivning er noe kunder vil ønske å betale for i fremtiden som eget produkt. Det som blir vanskelig er altså å ta betalt når det er slik at verdien av rådgivning først oppleves i ettertid. Den aktøren som da klarer å formidle verdien av rådgivning i forkant vil kunne inneha en stor fordel ovenfor sine konkurrenter. Kanskje det holistiske bildet av rådgivning vil være utslagsgivende for å lykkes med betalt rådgivning som produkt. Samtidig er selve konseptet med rådgivning at man som kunde skal motta råd og anbefalinger fra en uavhengig part. Spørsmålet vil derfor være om «rådgivning» fra en avhengig pensjonsleverandør egentlig er det beste for kunden da det vil være naturlig å tenke seg at aktørene kun anbefaler egne produkter og tjenester. Hensikten med rådgivning er jo å forandre



følelser, tanker og atferd hos den som søker råd. På mange måter vil rådgivning fra en avhengig aktør bidra til dette, men at produktene og tjenestene som tilbys etter endt rådgivning ikke nødvendigvis trenger å være det beste for den som søker råd. Dette er en interessant problemstilling som i større grad kunne vært diskutert, men som vil gå utover denne oppgavens rammer.

Man ser altså at pensjonsleverandørene har foretatt seg en rekke ulike tiltak som følge av innføringen sitt inntektstap. Endringer i fondsutvalg og tanker om betalt rådgivning som produkt er bare to av dem. Det å utvide fondsutvalget er i seg selv med på å tilfredsstille arbeidsgiverne som forespør det. For arbeidsgiver vil det være essensielt å beholde arbeidstakerne i bedriftens løsning med tanke på kostnader. For arbeidstaker som generelt innehar lite kunnskaper om egen pensjon vil et utvidet fondsutvalg kunne virke mot innføringen av egen pensjonskonto sin hensikt om å skape bedre oversikt. Rådgivning som et betalende produkt er også spennende, men at betalingsvilligheten foreligger er nok noe uklart. Pensjonsleverandørene er bevisst på at rådgivningens verdi på pensjon først oppleves av kunden i ettertid. Leverandøren som klarer å synliggjøre verdien i større grad i forkant overfor kunden vil kunne havne i en unik posisjon når det kommer til det å ta seg betalt for rådgivning av pensjon. Kanskje er en holistisk rådgivning på økonomi riktig vei å gå for å kunne bevisstgjøre kunden sin egen pensjon.

I de siste to delkapitlene har oppgaven sett på hva innføringen av egen pensjonskonto (EPK) har ført til av tiltak mot tapte inntekter for pensjonsleverandørene. I figuren under oppsummeres de ulike utfallene som er diskutert som følger av tapte inntekter i en prosessmodell. Her ser vi både utvidet fondsutvalg og betalt rådgivning som produkt som utfall, men også økt aksjeandel og betalingstid gjør seg gjeldende som tiltak pensjonsleverandørene kan foreta seg.



Figur 9: Prosessmodell for tapte inntekter som driver.

### 5.3 Forretningsmodell/innovasjon

Endringene rundt forretningsmodellen som DnB Liv, Storebrand og Nordea Liv har gjennomført har ikke vært stor. Gjennom innføringen av egen pensjonskonto har de fått en posisjon blant selvvalgt-markedet, men utover dette har det ikke vært endringer av stor betydning. Grunnen til dette er at de mener selvvalgtmarkedet ikke vil bli stort mer enn 5 - 10% av det totale markedet, og derfor vil det største fokuset for dem fortsatt ligge i bedriftsmarkedet. Samtidig kan man se at noen endringer vil kunne forekomme, som for eksempel foreningene og innkjøpsfelleskapene som nevnes av Nordea, hvor det kan være fordelaktig å kunne gjøre avtaler for å kunne holde sin andel av markedet. Skal selvvalgtmarkedet bli større enn hva særlig de tre store aktørene tror vil dette være en viktig del av selvvalgtmarkedet da de har stor innflytelse på arbeidstakere.

For Danica, Nordnet og Kron har innføringen av egen pensjonskonto ført til noe mer endring enn de andre tre. Både Kron og Nordnet hadde fra før fokus på fond og sparing, og egen pensjonskonto var en mulighet for dem til å videreutvikle forretningsmodellen mot pensjon. Særlig Nordnet som hadde pensjonskapitalbevis i 2-3 år før egen pensjonskonto ble innført, falt dette naturlig for. Danica på sin side ønsker å ha inn mange kunder uten at kostnadene skal øke, men at det skal være en selvbetjent løsning. For dem har ikke selvvalgt blitt en direkte endring i forretningsmodellen, men de har opparbeidet et nytt forretningsområde rundt kostnadsstrukturen og er forberedt på å gjøre mange tilpasninger etter egen pensjonskonto sin utvikling. Som de tre største aktørene har Danica fremdeles størst fokus på bedriftssiden med fokus på foreninger.

Hvis man ser på hvordan de de tre største aktørene reagerer i forhold til Kron og Nordnet kan man se at de fortsetter ha størst fokus på bedriftssiden av pensjon. Mye av grunnen til dette ligger nok i at de regner med at selvvalgtmarkedet i nærmeste fremtid kommer til å få en maks andel på cirka 10%. Samtidig kan det spekuleres om at DnB, Storebrand og Nordea som har majoriteten av markedsandeler på bedriftssiden ikke ønsker at selvvalgt skal bli større. De har avtaler på bedriftssiden som vil gjøre at de vil fortsette være de klart største aktørene hvis arbeidstakere holder avtalen som de har med arbeidsgiver, og dermed ikke tar et aktivt valg selv gjennom selvvalgt leverandør.

Danica på sin side blir liggende litt imellom de nyetablerte og de tre største aktørene. De ønsker opprettholde sine andeler på bedriftssiden, samtidig som de ønsker kapre markedsandeler på selvvalgt. Kron og Nordnet har kun det private segmentet å ha fokus på og derfor vil det å kapre

mest mulig andeler der være viktig, samtidig som de skaper konkurranse mot andre aktører for blant annet skape prispress. Oppfatningen er at de tre sistnevnte har en større tro på selvvalgtmarkedet i fremtiden, og samtidig et større ønske om at det skal bli en vesentlig størrelse på selvvalgt.

Hvis andelen av selvvalgt viser seg bli større enn hva de antar på nåværende tidspunkt kan det føre til at flere privatpersoner har fått øynene opp for pensjon, og i den sammenheng tar flere aktive valg. Det kan selvfølgelig være at noen tar aktive valg ved å beholde sin avtale i bedriftssiden, men har sett på muligheten for hva foreninger eller selvvalgt kan tilby. Fremtiden vil tvinge folk til å spare mer til pensjon privat på grunn av økt levealder og dermed dårligere folketrygd, noe som kan være en fordel for de med størst fokus på selvvalgt. Der vil leverandørene få en viktig jobb med å sette enda mer søkelys på privat pensjon, men de kan bare anbefale og gi så gode råd som mulig. Det er privatpersonene selv som må ta grepene, mens leverandørene har en jobb gjøre for å få dette i bevisstheten til folk som gjør at de blir nysgjerrig og søker råd aktivt.

Når det gjelder innovasjonsdelen til de ulike leverandørene har det vært forskjellige meninger fra noen, men egen pensjonskonto har definitivt vært med på å skape endringer. Gjennom intervjuene av aktørene hadde alle hatt fokus på å gjøre en forvandling på tilgjengeligheten til pensjon. DnB, Storebrand, Nordea, Kron og Nordnet har enten laget en applikasjon som et tiltak til egen pensjonskonto, eller gjort tilgjengeligheten og oversikten til pensjon bedre i en allerede eksisterende applikasjon. Storebrand nevner at egen pensjonskonto var en viktig faktor og pådriver til deres applikasjon «Mine penger». De andre fire aktørene har alle fått en funksjon i deres applikasjon som gjør tilgjengeligheten og muligheten til å foreta seg noe på enklest mulig vis. Danica på sin side har valgt å sette sin lit til en mobiltilpasset løsning på nettet med en oppdatert «min side» som skal gjøre tilgjengeligheten bedre for brukeren.

En av to hovedgrunner til at egen pensjonskonto skulle bli innført var for å gi sluttbrukeren en bedre oversikt. Dette tvang leverandørene til å jobbe mot en løsning som gir kundene denne muligheten. Alle leverandørene har jobbet for å få til en løsning som gir økt tilgjengelighet. Skal man kunne ha markedsandeler er det viktig å gi privatmarkedet følelsen av god oversikt. Man bør ikke være den ene leverandøren som ikke klarer gi kunden forståelse hvis andre kan gjøre det. Kundeverdien er noe særlig Nordea Liv nevner som deres fokus, og har kommet med en løsning på i deres applikasjon som skal gi bedre brukervennlighet og som fokuserer på hva man bør tenke på når man tar valg angående pensjonen. «Mine penger» fra Storebrand har per

dags dato cirka 150.000 nedlastninger som tyder på at privatpersoner har fått opp øynene for sparing og pensjon i større grad enn tidligere.

Tilgjengeligheten som en applikasjon gir, vil være viktig for kunden hvis den er enkel og forståelig. De aller fleste vil alltid ha en smarttelefon i lomma som gjør at man kun er noen tastetrykk unna å kunne gjøre en endring. Nordnet og DnB har begge fått inn en funksjonell knapp ved innlogging som henviser direkte til egen pensjonskonto noe som gjør det enkelt for en bruker å finne frem. Dette kan gjøre at disse leverandørene kan få et fortrinn mot Danica, som fokuserte på en mobiltilpasset løsning fordi de har en mening om at folk i dag har de applikasjonene man behøver. Pensjon vil bli viktigere fra ung alder, og å inkludere egen pensjonskonto i applikasjoner kan være en måte å gjøre folk i ung alder oppmerksom og nysgjerrig på privat pensjon. Samtidig, hvis Danica har rett og nedlastningstallene ikke kan forsvares, har de sluppet unna kostnadene for å implementere dette.

En annen innovasjon som man ble tvunget til å gjøre var at man måtte koble seg opp mot en felles infrastruktur ved pensjonsregisteret for å forenkle oversikten for kunden. Dette var nok en størst innovasjon for de nyetablerte hvor Kron nevner dette som en teknisk utfordring. Dette på grunn av at de tidligere ikke har hatt en fot innenfor pensjon og dermed måtte koble seg opp mot pensjonsregisteret og få det til å flyte. Samtidig måtte også de andre etablerte tilpasse seg endringene som skjedde her, men det er kun Nordea Liv av de etablerte som forklarer dette i intervju, ved at det skjer en økning av teknisk gjeld.

I dette delkapittelet har oppgaven sett på hvordan innføringen av egen pensjonskonto har vært med å påvirke endringer i forretningsmodellen som driver. Oppgaven har sett at innovasjon og variasjon mellom endringer i forretningsmodell for de ulike pensjonsleverandørene har gjort seg gjeldende som utfall.



Figur 10: Prosessmodell for endret markedsstruktur sin påvirkning på innovasjon og forretningsmodell.

## 5.4 Økt markeds konkurranse

Innføringen av egen pensjonskonto førte til at nye aktører kunne gjøre et inntog i pensjonsmarkedet, noe som Nordnet og Kron utnyttet. Konkurransen for å ta andeler i selvvalgtmarkedet vil dermed øke. Per dags dato er selvvalgtmarkedet lite i forhold til hva bedriftsmarkedet er, men dette er noe de nye aktørene ønsker skal endre seg de neste årene med egen pensjonskonto. De nyetablerte har vi inntrykk av at har spist markedsandeler jevnt over av de etablerte aktørene, men siden selvvalgtmarkedet er en liten andel utgjør dette lite for DnB Liv, Storebrand og Nordea Liv. De etablerte ønsker eksisterende kunder skal finne seg til rette med de nye produktløsningene, og holde omtrent samme markedsandel.

Selv om de etablerte aktørene nå snakker om at fokuset stort sett ligger i å beholde sine markedsandeler på bedriftssiden kan dette endre seg med tiden. Innføringen og konkurransen har samtidig ført til at de må gjøre visse endringer. Kron og Nordnet har kommet inn og utfordret distribusjonsmodeller, produktsammensetninger og prising til de andre aktørene. På denne måten må de se på pensjon med nye øyne. Behovet for privat sparing vil som sagt øke i fremtiden, noe som vil tvinge folk til i større grad bli bevisst på pensjon. Dette i kombinasjon med at pensjon vil vokse på grunn av «tvangssparing» gjør at selvvalgtmarkedet kan bli mer lukrativt i fremtiden enn hva de tenker i dag. Nordnet kommer med et enormt utvalg av fond og ETF-er, mens Kron sin kundevennlighet i deres applikasjon utfordrer og kan inspirere de etablerte til noe endring. Det blir nevnt at Kron har en løsning hvor man kan velge ulike pakker og toppe de ut ifra egne interesser noe som DnB, og vi mener kan være en god løsning. Dette blant annet fordi det gir en lett og forståelig løsning for kunden som kan velge fond ut ifra hva de ønsker uten altfor mange valgmuligheter, og de har i tillegg utviklet en god løsning i applikasjonen. I Nordnet for eksempel er det utallige muligheter å velge i noe som krever en viss interesse over tid for forvaltning hvis man velger selvvalgt. Kron har en avtale med «Akademikerne» som er en gruppe høyt utdannede folk som kanskje kunne passet bedre inn i et system for Nordnet. Dette blir spekulasjoner fra vår side for Kron har gode løsninger, men «Akademikerne» kan tenkes har den selvtiliten som trengs for å ha en egen portefølje i Nordnet.

Det er derimot ikke alle av leverandørene som er videre imponert over konkurransen. Blant annet nevner Storebrand at selvvalgtaktørene har kommet med ganske banale ting som for eksempel billige indeksfond. Dette er ting som aktører allerede hadde løsninger på. Nordnet kommer jo med veldig mange flere valgmuligheter for kunden noe som vil fange

oppmerksomheten til de mest interesserte, og de vil sikkert hente mange pensjonskunder inn som allerede hadde aktiv forvaltning i Nordnet fra før. Man kan spekulere i om dette er nødvendig da man i utgangspunktet har en hel del ulike fond å velge i hos mange av de andre aktørene selv om det kan presse de til å få inn enda flere. Samtidig kan dette også være med på å skape forvirring for kunden, og dette virker da mot sin hensikt om at oversikten skulle bli bedre ved å innføre egen pensjonskonto.

Alle aktørene vi har snakket med i forbindelse med oppgaven mener at hele denne pensjonsbiten vil være en maraton for at det skal bli så viktig i bevisstheten hos folk som det man ønsker. Dette kan forklare hvorfor de tre største aktørene på markedet enda fokuserer i størst mulig grad på bedriftssiden, mens de «kun» er en av tilbyderne på selvvalgt. Man er avhengig av at folk får opp bevisstheten rundt pensjon og ser etter løsninger som passer dem for at selvvalgt skal bli en større del av kaken, noe som enda ser ut til å mangle. Nordnet sin innmarsj i pensjonsverdenen kan være med på å få opp denne bevisstheten. De har en sterk merkevare og innflytelse på sosiale medier som for eksempel Twitter, noe som kan hjelpe gjøre kunden bevisst på pensjon. For at selvvalgmarkedet skal bli den størrelsen som spesielt Nordnet og Kron, men også Danica ønsker, er de avhengig av at pensjon kommer i mediene kontinuerlig. For å gjøre dette er de nok til en viss grad avhengig av de større aktørene som kan kjøre et lengre løp med kampanjer ute i mediene, mens de mindre aktørene kan være med i korte støt. Spørsmålet her vil være om de større aktørene ønsker nettopp dette siden de er som diskutert tidligere fornøyd med markedsandelen på bedriftssiden. Samtidig vil aktørene fortsette øke bevisstheten til kundene sine ovenfor pensjon ved for eksempel gå ut med hvilke fordeler man har ved å velge dem.

DnB nevner blant annet at deltakelsen på webinarer har vært overraskende lav, noe som kan være en konsekvens at pensjon ikke har kommet dit i bevisstheten til folk som man ønsker enda. De nye aktørene har derimot kommet med nye øyne inn i markedet og funnet nye måter snakke med og hjelpe kunder på. Dette vil skape et press for de mer erfarne leverandørene, og utfordrer de til å tenke nytt og trigge innovasjon. Det har blant annet fått Storebrand til å være obs på at man hele tiden må se muligheten til å bli en leverandør av et felleskap for arbeidstakerne. De tre ledende aktørene kan etter hvert bli avhengig av disse avtalene for å kunne beholde de markedsandeler som de ønsker. Som nevnt tidligere i oppgaven om at noen stoler blindt på fagforeningene når arbeidstakerne velger de ovenfor avtalene bedriften har, selv om bedriften viser seg å ha en bedre avtale enn fagforeningene. Dette viser at man bør ha fokus på at kundene skal få øynene opp for pensjon og at det fortsatt er en vei å gå.

## 5.5 Endring i kundemasse

En av grunnene for innføringen av egen pensjonskonto (EPK) er mer pensjon til den enkelte. Ved å samle kapital skal det på lang sikt bidra til at det blir mer pensjon utbetalt for hver oppspart krone. Dette gjør seg svært gjeldende for den yngre generasjonen da det er usikkert hvor gode rettigheter man vil kunne ha i folketrygden i fremtiden. Dette med endring i kundemasse var derfor et av temaene vi ønsket å høre pensjonsleverandørenes meninger og tanker om. Det vil være svært viktig med en endring her for at stadig yngre skal ta et aktivt valg til egen pensjon. Etter å ha snakket med de ulike aktørene kommer det frem at fokuset i dag ligger i stor grad på helheten, og ingen spesielle kundegrupper. For de etablerte fremstår det ikke som det jobbes målrettet mot enkelte kundegrupper. Nyetablererte Kron og Nordnet har et mer bevisst syn på dette med kundegruppe. Kron tar sikte på familiestartere og bedriftsledere som bryr seg om sine ansatte, mens Nordnet hovedsakelig jobber mot aktive og interesserte kunder som vil forvalte sine penger selv. De etablerte aktørene mener at det historisk lave engasjementet og kunnskapsnivået rundt pensjon har ført til at så få faktisk tar et aktivt valg. Samtidig er det klart at de som på lang sikt vil kunne øke sin sparing betraktelig er de yngre som foretar seg aktive valg. Dette ble belyst gjennom eksempelet hentet fra DnB i teorikapittelet.

Som vi kunne se i teorien tilknyttet pensjonsformue i Norge så øker den gjennomsnittlige oppsparte kapitalen i privat tjenestepensjon i takt med alderen. Det i seg selv er ikke veldig overraskende, men det sier noe om hvilke målgrupper som vil være attraktive for de ulike leverandørene. Ved forvaltningshonorar som bygger på flate prosentsatser, som Nordea har innført for sine bedrifts- og privatkunder, vil det si seg selv at man som 57 – 61 år er mer attraktivt for pensjonsleverandørene enn som 27 – 31 år da kapitalen til forvaltning vil være mye større. Likevel vil et aktivt valg og bevissthet til egen pensjon gjøre seg mest gjeldende for de yngre aldergruppene. For leverandørene sin del snakker de om at det er vanskelig å nå ut til de yngre målgruppene med budskapet om pensjon og aktive valg. DnB har et mål om å bli bedre til å tilpasse informasjon og rådgivning til de ulike kundegruppene ut fra kunnskapsnivå. Dette vil kunne være sentralt for å lykkes med å formidle et budskap om pensjon til den yngre befolkning.

Det ligger også store forskjeller i oppspart kapital når det kommer til kjønn. Som oppgaven tidligere har omtalt kan vi se en forskjell i deltidsstillinger og heltidsstillinger blant kvinner og menn. Over dobbelt så stor andel sysselsatte kvinner som menn jobber deltid som igjen gir

utslag i gjennomsnittlig oppspart pensjonskapital for kvinner. Lovendringer fra 2023 har gjort at denne forskjellen vil kunne jevne seg ut, men det vil ta lang tid. DnB har gjennom sin kampanje «hun investerer» forsøkt å sette søkelyset på at kvinner må ta ansvar for egen sparing generelt gjennom fond. Selv om kampanjen tok utgangspunkt i generell fondssparing blant kvinner kommer det frem i intervjuet med DnB at det også kan bidra til å øke bevisstheten til kvinnelige kunder overfor pensjonssparing. Dette er viktig da statistikk fra SSB tilsier at det er kvinner som innehar høyest andel deltidsstillinger og lavest gjennomsnittlig pensjonskapital til forvaltning. Andre faktorer som også vil kunne spille inn her er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som også kan forekomme, men som ikke vil bli videre omtalt i denne oppgaven.

Oppgaven har også omtalt de lavtlønnet tidligere i teorien. Det er liten tvil om at et aktivt valg for denne kundegruppen tidlig i livsløpet vil kunne bidra til at pensjonskapitalen øker. Det vil være rimelig å anta at dette er en kundegruppe hvor sparingen til pensjon er lav grunnet lave inntekter. Teorien kunne også henvise til at det foreligger en tilknytning mellom de lavtlønnet og lav grad av utdanning da man ser at de fleste som blir definert som lavtlønnet jobber innenfor yrker og næringer hvor kvalifikasjonskravene er lave. Derfor mener vi det vil være rimelig å anta at dette er personer som ikke har noe særlig bevisst forhold til sin pensjonssparing da både utdanning og sparing vil være lav.

Det å ta et tidlig aktivt valg ovenfor egen pensjon vil kunne ha store betydninger, og vil kunne bidra til å øke pensjonskapitalen til en 20-åring med over 35 % som vist i tidligere eksempel. Vi ser at de ulike aktørene har forskjellig tiltro til endringer i kundemasse. De tre største aktørene tror ikke endringene vil bli så store, mens Danica er mer åpne for at en endring vil kunne forekomme, men at det samtidig ikke er store forskjeller mellom dagens SMB-kunder og private kunder. De mener det generelle kunnskapsnivået er lavt uavhengig av de to kundegruppene. For Kron sin del ligger fokuset i stor grad på foreningsmarkedet og de som innehar «guts» til å velge selvvalgt. Det vil være rimelig å anta at kunder med «guts» er personer som også innehar kunnskaper pensjon på forhånd og kjennskap til egen pensjon. Nordnet sitt fokus på kundemasse ligger på de over 200 000 allerede eksisterende kundene. De ønsker å utvide sin produkt- og tjenesteserie til sine kunder ved å tilby selvvalgt løsningen.

Det er tydelig at de ulike pensjonsleverandørene har et fokus på kundegrupper som kvinner og yngre, men at de lavtlønnet nødvendigvis ikke står like høyt i fokus. Det trenger ikke å foreligge noen særlig grunn til dette, men det er klart at de lavtlønnet også vil være lite attraktive om man ser på kundegruppen med et syn på muligheter for inntekter. Deltidsansatte, yngre og lavtlønnet personer bør derfor i større grad være en del av fokuset til de ulike leverandørene når det gjelder



kundemasse. Det er disse som har størst behov for å bli bevisst over egen pensjon og dermed foreta seg valg. Men det er viktig å huske på at pensjonsleverandørene ikke kan gjøre dette alene. Media må i større grad kunne komme på banen og bidra til at vi som befolkning blir mer bevisst over hva vi skal leve av etter endt arbeidskarriere. Et annet tiltak som også ville kunne føre til høyere bevisstgjøring blant befolkningen er å undervise om temaet i skolen. Pensjonsleverandørene var også klare på at dette vil bidra til å aktualisere tema pensjon i høyere grad slik at man ender opp med å snakke med andre om det som et helt naturlig samtaleemne i større grad enn hva det er i dag. Det vil være et samfunnsansvar for pensjonsleverandørene å bevisstgjøre, men andre aktører må også på banen for å øke kunnskapene om pensjon til den norske befolkning slik at man også er bevisst over hva man skal leve av etter endt arbeidskarriere.

I de to siste delkapitlene av diskusjonen har oppgaven sett på endringer i markedsstruktur som driver i forbindelse med innføringen av egen pensjonskonto. Man kan se at økt markeds konkurranse og endring i kundemasse gjør seg gjeldende på ulik måte for pensjonsleverandørene som har blitt intervjuet.



Figur 11: Prosessmodell for endret markedsstruktur sin påvirkning på markeds konkurranse og kundemasse.

## 6. Konklusjon

Vår problemstilling i denne oppgaven er basert på følgende tre temaer i forbindelse med innføringen av egen pensjonskonto: tapte inntekter, forretningsmodell og markedsstruktur. Oppgaven har valgt å sette søkelys på leverandørene av forvaltning av pensjonskapital som man sparer opp gjennom den private tjenstepensjonsordningen innskuddspensjon. Vi har blant annet sett at innføringen har ført til et estimert inntektsbortfall for pensjonsleverandørene på nærmere 800 millioner kroner. Tiltak som har blitt sett på som gjeldende er utvidet fondsutvalg og betalt rådgivning. Oppgaven har også sett på hvordan innføringen har ført til endringer i forretningsmodell og markedsstruktur for pensjonsleverandørene som operer i markedet. Videre i konklusjonen vil funnene bli systematisk gjennomgått etter de tre ulike temaene. Avslutningsvis ser oppgaven på hva den kan brukes til og hvordan den kan være interessant for videre forskning og bevisstgjøring av pensjon som tema.

I oppgaven har man sett at selve innføringen av egen pensjonskonto fører til et estimert inntektstap på nærmere 800 millioner kroner for leverandørene, og at tiltak som endring i fondsutvalg og betalt rådgivning som produkt vil kunne gjøre seg gjeldende. Endring i fondsutvalg er ikke direkte et tiltak mot inntektstapet, men bidrar til å gjøre pensjonsleverandørene mer attraktive overfor bedrifter, da det er etterspurt. Dette er et tiltak leverandørene allerede har gjennomført og jobber videre med. Rådgivning som et betalende produkt er også diskutert internt i de ulike etablerte pensjonsleverandørene, men med stor usikkerhet til om det foreligger en betalingsvillighet. Samtidig har enkelte av aktørene sett på det å øke aksjeandelen og utvide utbetalingsperioden som tiltak til å innhente inntektsbortfallet over tid. Tiltakene var ikke kjent fra tidligere og kan bli sett på som interessante funn som et resultat av intervjuene. Samtidig ser det ikke ut til å foreligge noen store bekymringer for inntektsbortfallet hos de ulike leverandørene da de alle bygger på store bankstrukturer i bunnen og dermed har andre «inntektsbein» å stå på. For de nyetablerte handler det i større grad om å komme inn i et marked de mener har vært overpriset over lengre tid, og skape kostnadseffektivitet intern som gjenspeiles i lave priser og kostnader for kunden.

Med tanke på forretningsmodell ser man at det er ingen av de allerede etablerte aktørene som har foretatt noen endring i dagens modell som følge av innføringen. Den generelle troen på selvvalgt-markedet hos de tre største etablerte leverandørene er lave, og at det kun er Danica av de etablerte som har utviklet forretningsmodeller som skal tilfredsstille både bedrifts- og selvvalgt-markedet. For de nyetablerte er det kun snakk om å etablere seg i selvvalgt-markedet, da det juridiske ikke foreligger slik at de også har muligheten til å tilby innskuddspensjon som

eget produkt til bedriftene. Troen hos de nyetablerte er selvfølgelig vesentlig større på selvvalgt-markedet enn hos de tre store etablerte aktørene. Når det kommer til innovasjon, så snakker blant annet Storebrand og Nordea om at innføringen til egen pensjonskonto har vært utløsende for utviklingen av en egen mobilapplikasjon som gir tilgang og oversikt til egen pensjon. For DnB, Kron og Nordnet er allerede eksisterende app blitt inkludert med pensjonsoversikt. Danica har derimot kommet med en mobiltilpasset løsning, og vil i større grad jobbe for å være godt integrert i Danske Bank sin mobilapp. At innføring av egen pensjonskonto har ført til mer bruk av digitale løsninger og rådgivning, fremkommer som interessant.

Avslutningsvis har oppgaven sett på markedsstruktur. Innføringen av egen pensjonskonto har bidratt til å øke konkurransen i markedet. DnB, Storebrand og Nordea har som skrevet tidligere mindre tro til at selvvalgt-markedet skal bli stort. Danica ønsker i stor grad å være tilgjengelig i begge markeder og utelukker på ingen måte at selvvalgt-markedet kan bli større enn hva det ser ut som per dags dato. For de nyetablerte sin del handler det i stor grad om å være til stede. Troen og håpet om at selvvalgt skal bli et stort marked er til stede, og det vil jo virke logisk med tanke på at det er i dette markedet de vil operere. Når vi ser på kundemassen, er det klart at enkelte aktører har tatt grep, som har ført til at sparing og pensjon settes på dagsorden til de som i større grad jobber deltid og er yngre. De forteller om at det er vanskelig å bevisstgjøre den yngre befolkningen om pensjon, men at det er noe det til stadig jobbes med. Det er ingen av de ulike aktørene som i noen særlig grad snakker om de som er lavtlønnet. Det er ingen tvil om at dette også er en gruppe hvor aktive valg tidlig i livsløpet vil være av stor betydning. Men det er viktig å ikke dytte alt ansvaret over på verken pensjonsleverandørene eller arbeidsgiverne. Medier og staten må også bidra til å øke det generelle kunnskapsnivå til den norske befolkningen. Det å bidra til å øke bevisstheten rundt tema pensjon i den norske befolkning vil være et samfunnsoppdrag.

Gjennom oppgaven har vi kun skrapet i overflaten av det utrolig komplekse pensjonssystemet i Norge. Oppgaven kan bidra til å sette søkelys på et lite omtalt tema som flere burde ta stilling til vesentlig tidligere i sin yrkesaktive karriere. Det å få kjennskap til hvordan det norske pensjonssystemet er bygd opp og bevisstgjøre seg sin egen pensjon vil være svært viktig for fremtidige generasjoner som lever i et Norge hvor befolkningen og levealderen øker. Oppgaven kan benyttes til å bevisstgjøre arbeidsgiver om hva innføring av egen pensjonskonto betyr, og hvilke tanker og meninger de ulike leverandørene sitter med. Den kan også bidra til at andre aktører får et innsyn i innføringens påvirkning, hovedsakelig på pensjonsleverandørene.

## 6.1 Videre forskning

For videre forskning ville det vært interessant å se hvordan utviklingen av egen pensjonskonto blir da vi foreløpig er i et tidlig stadium. Når mer data blir tilgjengelig, vil det være interessant se en empirisk analyse rundt egen pensjonskonto. Et kritisk punkt for å lykkes med egen pensjonskonto vil være fasen vi nå går inn i, som innebærer å flytte kapital på tvers av leverandører. Tiltakene som kommer frem etter intervjuprosessen vil være interessante å undersøke nærmere med tanke på hvordan det påvirker hensikten med innføring av egen pensjonskonto. Det at pensjonsleverandørene sitter med ulike meninger når det kommer til innføringen sin påvirkning av forretningsmodell og innovasjon kan også være spennende å se. Spesielt interessant vil det være om selvvalgt-markedet blir større enn hva man først har sett for seg. Markedsstrukturen har også endret seg i stor grad med tanke på innføringen av egen pensjonskonto. Det vil være kritisk at pensjonsleverandørene klarer å fange de yngre, deltidsansatte og lavtlønnet i større grad da aktivt valg tidlig i yrkeskarrieren vil kunne være viktig for å sikre høyest mulig pensjonskapital til utbetaling. En rekke ulike faktorer innenfor oppgavens delkapitler kunne også vært interessant å undersøke nærmere for å øke bevisstheten rundt befolkningens kunnskap om pensjon. Pensjon er et tema som omfatter alle, og aktivt valg tidlig i yrkeskarrieren er kritisk for pensjonsbeholdningens størrelse ved uttakstidspunkt.

## 7. Referanseliste

Alvesson, M. (2003) *Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research*

Academy of management review, 28(1), s. 13-33. doi: 10.2307/30040687

Alvesson, M. & Deetz, S. (2000) *Doing Critical Management Research*

Sage series in management research, London: SAGE Publications Ltd.

Tilgjengelig fra: <http://www.doi.org/10.4135/9781849208918> (Hentet: 11. februar 2021)

Asbjørnsen, M. & Røset, H.H. (2021) *Enighet om pensjon fra første krone*

Hentet fra: <https://e24.no/norsk-oekonomi/i/2dPMEa/enighet-om-pensjon-fra-foerste-krone> (Hentet: 29. april 2021)

Askvik, T. (2020) *Alder og yrke påvirker lønnsgapet*

Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/alder-og-yrke-pavirker-lonns-gapet> (Hentet: 21. mai 2021)

DnB (u.å.) *Nettoandelsklasse (N)*

Tilgjengelig fra: [www.dnb.no/sparing/fond/nettoandelsklasse-n](http://www.dnb.no/sparing/fond/nettoandelsklasse-n) (Hentet: 23. april 2021)

Fellesordningen for AFP (u.å.) *Hva er privat AFP?*

Tilgjengelig fra: <https://www.afp.no/hva-er-afp> (Hentet: 22. februar 2021)

Finans Norge (u.å.) *Egen pensjonskonto*

Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/tema/liv-og-pensjon/egen-pensjonskonto/> (Hentet: 14. februar 2021)

Finans Norge (2011) *Pensjonsreformen 2011*

Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/arkiv/saker-som-skal-slettes/pensjonsreformen/> (Hentet: 04. mai 2021)

Finans Norge (u.å.) *Privat tjenstepensjon*

Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/statistikk/livsforsikring/statistikk-og-nokkeltall-for-livsforsikring-og-pensjon-2019/privat-kollektiv-pensjon2/> (Hentet: 24. mars 2021)

Finans Norge (u.å.) *Markedsandeler – endelige tall og regnskapsstatistikk*

Tilgjengelig fra: <https://www.finansnorge.no/statistikk/livsforsikring/markedsandeler---endelige-tall-og-regnskap/> (Hentet: 08. mai 2021)

Grønmo, S. (2021) *Utvalg*

Tilgjengelig fra: <https://snl.no/utvalg> (Hentet: 23. februar 2021)

Hannabuss, S. (1996) *Research interviews*

New Library World, Vol. 97 No. 1129, s. 22-30. Tilgjengelig fra:

<https://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/research-interviews-Yln8PhqNxa> (Hentet: 11. februar 2021)

Hovland, K. M. (2020) *Fortsatt kundevekst for Nordnet: Vurderer å tilby boliglån i Norge*

Tilgjengelig fra: <https://e24.no/boers-og-finans/i/0KneWJ/fortsatt-kundevekst-for-nordnet-vurderer-aa-tilby-boliglaan-i-norge> (Hentet: 14. mai 2021)

- Innskuddspensjonsloven (2000) *Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*  
Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-11-24-81> (Hentet: 2. februar 2021)
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tuft, P. A. (2011) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*  
3. utg. Oslo: Abstrakt Forlag
- Kron (u.å) *Medlemstilbud på pensjons og fondssparing*  
Tilgjengelig fra: <https://www.kron.no/akademikernepluss> (Hentet: 07. april 2021)
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*  
2. utg. Oslo: Gyldendal Akademisk
- LINK Trondheim (u.å.) *Hva er selvhjelp?*  
Tilgjengelig fra: [https://linktrondheim.no/?page\\_id=6](https://linktrondheim.no/?page_id=6) (Hentet: 23. mars 2021)
- Lorvik, N. (2021) *Skal du leve godt når du blir pensjonist, bør du gjøre ett viktig grep allerede nå*  
Tilgjengelig fra: <https://www.nettavisen.no/okonomi/enkelt-grep-kan-gi-deg-nesten-30-prosent-mer-i-pensjon/s/12-95-3424076952> (Hentet: 11. mai 2021)
- Lucifora, C. & Salverda, W. (2009) *Low Pay*  
The Oxford handbook of economic inequality. Oxford: Oxford University Press.
- Mæland, J. G., Hatland, A. & Pedersen, A. W. (2019) *Folketrygden*  
Tilgjengelig fra: <https://snl.no/folketrygden> (Hentet: 23.03.21)
- NAV (2021) *Grunnbeløpet i folketrygden*  
Tilgjengelig fra: <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kontakt-nav/utbetalinger/grunnbeløpet-i-folketrygden> (Hentet: 23. april 2021)
- Norcap (2020) *Markedskommentar desember 2020 - Passiv eller aktiv forvaltning?*  
Tilgjengelig fra: <https://www.norcap.no/markedskommentar/passivelleraktivforvaltning/>  
(Hentet 24. april 2021)
- Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) (2018)  
*Verden og oss – Næringslivets perspektivmelding 2018*  
Hentet fra: [https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-30okt18/nho\\_perspektivmeldingen\\_hele\\_web\\_lowres.pdf](https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er-30okt18/nho_perspektivmeldingen_hele_web_lowres.pdf) (Hentet: 04. mai 2021)
- Pedersen, A.W. (2021) *Innskuddspensjon*  
Hentet fra: <https://snl.no/innskuddspensjon> (Hentet: 29. april 2021)
- Plahte, A. & Nordstoga, H. (2019) *Alt du trenger å vite om pensjon*  
3. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Prop. 40 L (2018 – 2019) (2018) *Endring i innskuddspensjonsloven mv. (egen pensjonskonto)*  
Oslo: Finansdepartementet.  
Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-40-l-20182019/id2622226/>  
(Hentet: 14. april 2021)

- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011) *The qualitative research interview*  
Qualitative research in accounting & management, Vol. 8 No. 3, pp. 238-264.  
Hentet fra: <https://doi.org/10.1108/11766091111162070> (Hentet: 24. februar 2021)
- Regjeringen (2020) *Egen pensjonskonto innføres fra 1. januar 2021*  
Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/egen-pensjonskonto-innfores-fra-1.-januar-2021/id2784033/> (Hentet: 22. februar 2021)
- Ringdal, K. (2018) *Enhet og mangfold*  
4.utg. Bergen: Fagbokforlaget
- Seidman, I. E. (1998) *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*  
2. utg. New York: Teachers College Press.
- Sirnes, E. (2020) *Aktiv forvaltning*  
Tilgjengelig fra: [https://snl.no/aktiv\\_forvaltning](https://snl.no/aktiv_forvaltning) (Hentet: 11. mai 2021)
- Smogeli, P. O. & Halvorsen, E. (2019) *Pensjonsformue i Norge 2017*  
(SSB-rapport 2019/28) Oslo: Statistisk Sentralbyrå  
Tilgjengelig fra: [https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/399044?\\_ts=16d81612778](https://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/_attachment/399044?_ts=16d81612778) (Hentet: 24. april 2021)
- Sparebank 1 (u.å.) *Nedtrapping av aksjeandel mot pensjonsalder*  
Tilgjengelig fra:  
<https://www.sparebank1.no/content/dam/SB1/vedlegg/rapporter/Nedtrapping.pdf>  
(Hentet: 15. april 2021)
- Statista (2020) *Net equity of households in pension funds as percentage of total household financial assets in Norway from 1996 to 2017*  
Tilgjengelig fra: <https://www.statista.com/statistics/683829/equity-in-pension-funds-as-share-of-household-financial-assets-norway-europe/> (Hentet: 17. Mars 2021)
- Statistisk Sentralbyrå (u.å.) *Fakta om Likestilling*  
<https://www.ssb.no/befolkning/faktaside/likestilling> (Hentet: 23. april 2021)
- Thommessen, J. K., Lydersen, T. & Hellesnes, K. (2021) *Enighet om pensjon fra første krone*  
<https://www.nrk.no/norge/enighet-om-pensjon-fra-forste-krone-1.15361928>  
(Hentet: 23. april 2021)
- Tjora, A. (2018) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*  
3. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- With, M. L. (2019) *SSB Analyse 2019/14*  
*Arbeidsmiljø blant lavlønte: Lav lønn og tungt arbeid*  
Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lav-lonn-og-tungt-arbeid> (Hentet: 16. mai 2021)

## 8. Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervju-guide: Egen pensjonskonto (EPK)

#### Metodevalg: Semi-strukturert intervju

Her har vi forsøkt å utforme en spørsmålsguide med identifiserte temaer (se 5 tema under). Vi har samtidig forsøkt å sette opp dette i en konsistent og systematisk hvor intervjuobjekt har mulighet til å svare utfyllende med egne ord. Vi har her forsøkt gjennom våre valgte tema å dekke innføringen av egen pensjonskonto samtidig som vi ønsker å få svar på hvordan etablerte og nyetablerte aktører i markedet stiller seg til de ulike temaer.

#### Intervju:

Bakgrunnen for innføringen av egen pensjonskonto (EPK) kan sees på som et tiltak for å skape en økt oversikt for arbeidstaker og kostnadsbesparelse. Det er imidlertid også fare for at enkelte alternativer kan føre til høyere forvaltningskostnader, økt fragmentering og vanskelige valg for det enkelte medlem. EPK ble allerede drøftet i lønnsoppgjøret i 2016. Det er slik at Finansdepartementet har estimert et tap for pensjonsleverandører på 800 millioner ved innføring av EPK. Selve bakgrunnen for tapet ligger i det å samle pensjonskapitalbevis og opptjent pensjon hos nåværende arbeidsgiver slik at både administrasjonskostnader og forvaltningskostnader skal kunne gå ned for hver enkelt arbeidstaker.

Mens temaer vi ønsker å belyse i vårt intervju er:

- Kostnadskutt/tapte inntekter for pensjonsleverandører (kostnadsstruktur)
- Fondsutvalg og rådgivning
- Forretningsmodell/innovasjon
- Økt markeds konkurranse (markedsutvikling)
- Endring i kundemasse (markedsutvikling)

Det er viktig å belyse at intervjuguiden ikke vil følges til punkt og prikke, men at vi ønsker å belyse de ulike temaene nevnt ovenfor.

Pensjonsleverandører vi ønsker å intervju:

Etablerte:

- DnB (Møte avtalt 25. mars, 13:00 – 14:00)
- Storebrand (møte avtalt 23. mars 14:00 – 15:00)
- Nordea Liv (møte avtalt 24. mars 14:00 – 15:00)
- Danica (26. mars 12:00 – 13:00)

Nyetablerte:

- Kron (29. mars 14:00 – 15:00)
- Nordnet (30. mars 15:00 – 16:00)



Utsending i forkant av intervjuet (etablerte aktører):

Hei,

Nå nærmer det seg intervju i forbindelse med vår masteroppgave våren 2021 med tema Egen Pensjonskonto (EPK). I den forbindelse sender jeg over bare en enkel oversikt over de temaer vi ønsker å belyse gjennom vårt intervju. Disse temaene er:

- Kostnadsstruktur
- Fondsutvalg og rådgivning
- Forretningsmodell/innovasjon
- Markedsutvikling
- Kundemasse

Her ønsker vi å høre deres tanker som etablerte aktører i pensjonsmarkedet om hvordan dere har forholdt dere og tenker å forholde dere i fremtiden innenfor temaene ovenfor. Spesielt interessant vil det være å høre hvordan innføringen har påvirket disse temaene hos dere som aktør.

Samtidig vil jeg informere om at vi ønsker å ta opp intervjuet for å lettere fange opp all informasjon. Opptaket vil selvfølgelig bli slettet etter bearbeiding. Håper at dette ikke byr på noen problemer.

Vi ser frem til intervjuet, og håper at dere har mange spennende innspill å komme med.

Med vennlig hilsen

Utsending i forkant av intervjuet (nyetablerte aktører):

Hei,

Nå nærmer det seg intervju i forbindelse med vår masteroppgave våren 2021 med tema Egen Pensjonskonto (EPK). I den forbindelse sender jeg over bare en enkel oversikt over de temaer vi ønsker å belyse gjennom vårt intervju. Disse temaene er:

- Kostnadsstruktur
- Fondsutvalg og rådgivning
- Forretningsmodell/innovasjon
- Markedsutvikling
- Kundemasse

Her ønsker vi å høre deres tanker som nyetablerte aktører i et pensjonsmarked i utvikling. Det vil være spesielt interessant å høre hvilke tanker dere har om videre fremdrift innenfor de ulike temaene.

Samtidig vil jeg informere om at vi ønsker å ta opp intervjuet for å lettere fange opp all informasjon. Opptaket vil selvfølgelig bli slettet etter bearbeiding. Håper at dette ikke byr på noen problemer.

Vi ser frem til intervjuet, og håper at dere har mange spennende innspill å komme med.

Med vennlig hilsen

## Intervjuguide: Etablerte

Finansdepartementet har anslått at pensjonsleverandører vil tape 800 millioner på innføringen av EPK. Her ønsker vi å belyse hvordan innføringen er med på å påvirke pensjonsleverandørene økonomisk. Er det slik at pensjonsleverandører i større grad ønsker å tilby individuell sparing (IPS) ovenfor sine kunder. Når vi tenker kostnadsstruktur for innskuddspensjon, har vi valgt å dele det i to: administrasjons- og forvaltningskostnader. Det er fra tidligere kjent at administrasjonskostnadene fordeler seg på antall ansatte i pensjonsordningen uavhengig av forvaltningsform. Når det gjelder forvaltningskostnader kan deles inn i to: aktiv og indeks forvaltning. Hvor aktiv forvaltning har ført til høyere kostnader i form av høyere prosentsats av forvaltet kapital.

### 1. Kostnadskutt/tapte inntekter for pensjonsleverandører:

Spm 1.1 – Inntektstap

Hvilke tanker gjør dere i forbindelse med at innføringen av EPK bidrar til et inntektstap?

Spm. 1.2 - Kostnadsstruktur

Hva har innføring av EPK ført til av endringer i kostnadsstruktur?

Spm. 1.3 – Spareprofil og aksjeandel

Når det gjelder dagens kunder og spareprofil. Vil innføringen av EPK føre til endringer i spareprofil og nedtrapping for kunden?

### 2. Fondsutvalg og rådgivning:

Her ønsker vi å belyse hva de ulike aktørene ønsker å tilby i fremtiden når det kommer til utvalg av fond og rådgivning. Fondsutvalg og rådgivning er to produkter vi i forkant av intervjuene har ansett som tiltak mot tapte inntekter. Bidrar innføringen av EPK til at fondsutvalget øker, og blir fokuset på rådgivning større etter innføringen.

Spm. 2.1

Har innføring av EPK bidratt til at dere i større grad ønsker å tilby individuell pensjonsrådgivning, og hvordan har dere tenkt å tilby rådgivningen? Hvordan vil en eventuell kostnadsprofil for rådgivning på personnivå se ut?

Spm. 2.2

Har dere valgt å øke tilbudet av fondsutvalg for deres kunder? Eventuelt hvilke fondstyper er det snakk om? Egne fond vs andre fond. Hvordan fungerer en eventuell inntektsgenerering for dere ved å tilby andre fond.

Spm. 2.3

Hva tenker dere rundt valg av risiko og meravkastning ved høyere risiko?

Ønsker dere at dagens kunde skal ta mer risiko og høyere aksjeandel i sine fond?

### 3. Forretningsmodell/innovasjon:

Her ønsker vi å belyse om innføringen av EPK vil føre til at pensjonsleverandører må velge å endre sine forretningsmodeller for å nå ut til kunden. Påvirker innføringen av EPK endringer i forretningsmodellen.

Spm. 3.1

Hvordan påvirker innføringen av EPK deres forretningsmodell? Er det elementer som vil gå ut, og hvordan vil dere eventuelt erstatte disse elementene?

Spm. 3.2

Hva mener dere vil være viktig for dere å sette søkelys på for å lykkes med innføringen av EPK? Og hva gjør dere for å lykkes med det?

Spm 3.3

Med tanke på innovasjon. Hvilke grep tar dere som bidra til innovasjon i pensjonsmarkedet?

4. Økt markeds konkurranse:

Et av argumentene for innføring av EPK var at dette skulle bidra til økt markeds konkurranse innenfor pensjonsmarkedet. Innføring fører altså til at aktører nå har mulighet til å etablere seg i et marked de tidligere ikke har operert i, f eks Nordnet og Kron.

Spm. 4.1

Opplever dere at innføringen av EPK har ført til økt konkurranse i markedet?

Spm. 4.2

Hvilke muligheter ser dere ved at innføringen av EPK skaper økt markeds konkurranse?

Spm. 4.3

Hvordan tenker dere at innføringen vil påvirke deres markedsandeler? Og hva har dere tenkt å gjøre for å eventuelt beholde eller øke andelene deres?

Spm 4.4

Hvilke tanker har dere til de nyetablerte aktørene som ønsker å komme inn i markedet?

5. Endring i kundemasse:

Her ønsker vi å se hvordan pensjonsleverandører ønsker å sette søkelys på kunden fremover. Finansdepartementet mener at innføring av EPK vil føre til at enkeltpersoner i større grad vil forhandle som mindre profesjonelle aktører ovenfor pensjonsleverandørene enn hva arbeidsgivere vil. Hvem blir den nye målgruppen for pensjonsleverandørene.

Spm. 5.1

Hvordan var den typisk kunde for dere før innføringen av EPK? Har dette endret seg?

Spm. 5.2

Hvordan vil den fremtidige målgruppen se ut for dere? F eks hvor stor grad ligger fokuset på arbeidstaker eller bedrift. Fører en endring her til mindre profesjonelle aktører i markedet?

Spm. 5.3

Ser dere noen endringer som allerede har forekommet i kundemassen som følge av EPK?

### Intervjuguide: nyetablert

I forhold til nyetableringen med egen pensjonskonto får hver enkelt større valgfrihet noe som igjen vil øke konkurransen i markedet mellom leverandørene. Dette legger til rette for at man som arbeidstaker kan ta større risiko og ha et større ansvar for sin sparing, samtidig som det vil kreve et ansvar fra leverandørene som må gi god informasjon og rådgivning. Dette gir videre mulighet for nye aktører melde seg på for å kapre en del av markedet, samtidig som de største aktørene i dag vil kunne stå i fare for å miste noen av sine kunder hvis de blir utkonkurrert. Vi ønsker altså her å finne ut av hvordan nyetablerte mener innføring av EPK vil påvirke økt konkurranse i markedet, samt hvilken kostnadsstruktur de vil kunne se for seg.

#### 1. Kostnadsstruktur:

Hvilke tanker sitter de nyetablerte med om de som allerede har operert i markedet over lengre tid. Samtidig prøver vi å belyse hvordan de ulike nyetablerte aktørene ønsker å komme inn i et marked å hente inntekter hvor marginer allerede kan være presset.

Spm 1.1

Hvordan ønsker dere å innhente inntekter ved å gå inn i markedet?

Spm. 1.2

Hvilke tanker har dere om de allerede etablerte aktørene som har operert i markedet over lengre tid?

#### 2. Fondsutvalg og rådgivning:

Her ønsker vi å belyse hva de ulike aktørene ønsker å tilby i fremtiden når det kommer til utvalg av fond og rådgivning. Vi ønsker å høre hvilke tanker de nyetablerte har om innføringen tilknyttet fondsutvalg og rådgivning. Bidrar innføringen av EPK til at fondsutvalget øker, og blir fokuset på rådgivning større etter innføringen.

Spm. 2.1

Hvilke tanker gjør dere i forbindelse med rådgivning av kunder nå etter at EPK er innført? Er rådgivning noe dere ønsker å ta betalt for å satse på som inntektskilde?

Spm. 2.2

Hvordan ser deres fondsutvalg ut med tanke på størrelse/antall? Hvor stort vil utvalget for pensjonskunden være?

#### 3. Forretningsmodell/innovasjon:

Her ønsker vi å belyse om innføringen av EPK vil føre til at pensjonsleverandører må velge å endre sine forretningsmodeller for å nå ut til kunden. Påvirker innføringen av EPK endringer i forretningsmodellen.

Spm. 3.1

Hvordan påvirker innføringen av EPK deres forretningsmodell? Er det elementer som vil gå ut, og hvordan vil dere eventuelt erstatte disse elementene?

Spm. 3.2

Ser dere noen spesielle utfordringer og muligheter ved innføringen av egen pensjonskonto for deres forretningsmodell?

Spm. 3.3

Hva mener dere vil være viktig for dere å sette søkelys på for å lykkes med innføringen av EPK? Og hva gjør dere for å lykkes med det?

Spm. 3.4

Med tanke på innovasjon. Hvilke grep tar dere som bidra til innovasjon i pensjonsmarkedet?

4. Økt markeds konkurranse:

Et av argumentene for innføring av EPK var at dette skulle bidra til økt markeds konkurranse innenfor pensjonsmarkedet. Innføring fører altså til at aktører nå har mulighet til å etablere seg i et marked de tidligere ikke har operert i, f eks Nordnet og Kron.

Spm 4.1

Hvilke hensikter har dere med å gå inn i EPK markedet?

Spm 4.2

Hvilke muligheter ser dere for å kapre markedsandeler av de allerede etablerte leverandørene? Og kan dere si noe om hvordan?

Spm 4.3

Hvordan har dere tenkt til å kapre disse andelene og hvor stor andel ser dere for at dere skal kontrollere/hva er målet?

Spm. 4.4

Hvilke tanker har dere om de allerede etablerte aktørene i markedet?

5. Endring av kundemasse:

Her ønsker vi å se hvordan pensjonsleverandører ønsker å sette søkelys på kunden fremover. Finansdepartementet mener at innføring av EPK vil føre til at enkeltpersoner i større grad vil forhandle som mindre profesjonelle aktører ovenfor pensjonsleverandørene enn hva arbeidsgivere vil. Hvem blir den nye målgruppen for pensjonsleverandørene.

Spm. 5.1

Hvilke tanker har dere om hvordan fremtidens kunder ser ut? Hvem vil være deres målgruppe videre inn i fremtiden?

Spm. 5.2

Tror dere at innføringen av EPK har bidratt til å endre søkelyset på hvilken målgruppe man ønsker å nå innenfor pensjonsmarkedet?

Spm. 5.3

Ser dere noen endringer som allerede har forekommet i kundemassen som følge av EPK?

## Vedlegg 2: Stikkordsanalyse av intervjuer

	<b>Etaberte aktører</b>	<b>Nyetablerte aktører</b>
<b>1. KOSTNADER</b>		
<i>Inntektstap</i>	Økt aksjeandel, inntektstap som vil ta seg inn igjen ved aktivt valg. Enklere gjøre noe på kostnadssiden, andre inntektsbein å stå på, forsikringer stort potensiale Betydelig inntektsbortfall, økt adm kost, regulere seg over tid, holistisk tankegang. Se det totale bildet, kunden-->Nordea Boost, holistisk Enklere gjøre noe på kostnadssiden, andre inntektsbein å stå på, forsikringer stort potensiale	Ikke tapt inntekt Benytte seg av marginene på inn og ut priser av de ulike fondene.
<i>Kostnadsstruktur</i>	Ingen spesielle endringer Mer adm jobb = vurderer å øke prisene. Forvaltning er vanskelig å øke Enklere for kunden, "flatprising" Viktig med margin. Aktør som er rask til å følge etter. Følge markedet tett og tilpasse seg.	Rart med adm gebyrer, Skalere Kostnadsstruktur som tidligere. Nordnets alderstilpassede pensjon
<i>Annet</i>	Bygger på tre punkter: 1) bedre oversikt 2) tilpasse egen pensjon, feks skru opp aksjeandel 3) tilpasse og starte egen sparing om det er aktuelt. Kostnadsstruktur som tidligere. Oppgradering av aksjeandel og nedtrappingstidspunkt i 2017. Gode samtaler med kunden, stor bankmodell--> økt inntjening. EPK gir muligheter til å benytte bank-kanalen Bevisstgjøre kunden To problemer : 1) folk ikke skjønner pensjon, og 2) at når de forstår finner de ut at de får ganske mye mindre enn først antatt.	Ønsker å bidra til å få ned prisnivået og kostnadene for kunden. Mer offensiv alderstilpasset spareprofil enn hos de andre. 100% aksjer frem til du er 55 år er standard.
<b>2. FONDSUTVALG OG RÅDGIVNING</b>		
<i>Endring i fondsutvalg?</i>	R-klasse og N-klasse. Splitte DnB liv og DnB Bank, transparente kostnader, indeksfond kan bli dyrere, men andre fond blir billigere. Endring i to dimensjoner. For det første laget et produkt som heter "fleksibel pensjonskonto". Det andre er at bedriften får fritt fondsvalg. Bedrifter åpner for alt så de ansatte ikke går til selvalgt. Hovedvekt av egne fond.	Indeksbasert, kjøper fond direkte, eksterne fond Tilbyr 800 ulike fond og 1000 ETF-er.
<i>Rådgivning</i>	Betalt rådgivning, jo nærmere pensjon, jo større betalingsvillighet, prøver å treffe de yngre, vanskelig å kommunisere ut merverdien av rådgivning. Smart pensjon 55+: Rådgivningstjeneste--> arbeidsgiver betaler oftest for det. Vanskelig å ta betalt for slik det gjøres i Sverige. Ser på rådgivning som et spennende Rådgivning som har eksistert tidligere fordelt på de yngre enn 55 og de over. Ser på en holistisk rådgivning hvor det ikke kun er pensjon, men alt økonomisk. Det å ta betalt for rådgivning avhenger litt av kunden. Autoriserte rådgivere, tilbyr rådgivning, men ikke mange som ønsker ytterlig	Digital rådgivning, ikke populært for de under 40 Ingen fysisk rådgivning, men digital for å holde kostnader nede.
<b>3. FORRETNINGSMODELL/INNOVASJON</b>		
<i>Forretningsmodell</i>	Bygge på eksisterende modell, privat avd=privatmarked Bedriftsfokus, lik modell bedrift, posisjonert i selvalgt Lettere med aktive råd, foreningene og innkjøpsfelleskapene er en ny ting, miks av gammelt og nytt i forhold til forretningsmodell, må tilpasse seg en felles inforstruktur, skape verdi for kunden Skalerende modell, nytt forretningsområdet med egen modell, egne verdiforslag, egne metoder, gjøres tilpasningen fremover, være tilstede begge steder	Samme modell, prisleder Naturlig videreutvikling i modellen da de har hatt PKB i 2-3 år.
<i>Mobilapplikasjoner</i>	Pensjon inn i Spare, "hun investerer", jobbes med app og nettbank Utløsende for "Mine penger", 150k nedl, oversikt viktig, ikke imponert over innovasjon og konkurranse EPK en pådriver til appen, sjekklister, kundevennlig Liker ikke apper, mobiltilpasset løsning, digital rådgivningsløype, integrert i danske bank sin app	Koblet pensjon opp mot appen. Fikk opp EPK i Nordnet appen fra dag 1, oversiktlig.
<i>Annet</i>	Lite tro på selvalgt, mest interesserte gått over, kompensasjonssats, bytter pga fagforening Må spare mer, oppmerksomhet media	Store tekniske endringer, koble opp mot pensjonsregisteret Mange nye kunder allerede, alderstilpasset pensjon nytt
<b>4. ØKT MARKEDSKONKURRANSE</b>		
<i>Forventninger</i>	Pensjonskode ikke knekt, et maraton, bra med oppmerksomhet Tror privatmarked vil øke etterhvert, EPK bevisstgjør pensjon, kan ta lang tid, kanskje 5% i år Håper selvalgt stort--> folk tar ansvar, mange forblir pensjonskapitalbevis, klassifisering	Tvangssparing, håper det blir stort Satser på at markedet blir ca 10% noe de tror. Noe som vil si 30mrd selvalgt, har Nordnet 25% av dette vil det si 7,5 mrd.
<i>Posisjonering</i>	Flytteaktivitet flatet ut, Nordnet og Kron spiser jevnt. Fokus på eksist kunder, øke bevisstheten rundt pensjon Eksisterende kunder viktig, leverandør for felleskap vurderes, viktig holde posisjonen, forbedret avtale med NHO Bank i ryggen, godt posisjonert mot endringer Vekststrategi, vil kapre andeler, små støt	Unikt som ny aktør være prisleder og forandre. Ledende på selvalgt markedet. Snakke med kunder, medier og sosiale medier.
<i>Nye vs etablerte</i>	Lav deltakelse webinarer, få med fondskompetansen til å velge Nordnet, Kron enklere Økt konkurranse-->banale ting, innovasjon ikke imponerende, Kron noe bra, nye øyne Noe avgang, Kron og Nordnet frt til prispres, nye øyne	Ønsker ta markedsandeler innenfor selvalgt og få opp oppmerksomheten Kundebase på 200.000, lettere få tak i allerede eksisterende sparemidler opp mot å starte på 0-->Noe brainer å komme inn i bedriften.
<b>5. ENDRING I KUNDEMASSE</b>		
<i>Målgruppe</i>	Ingen endring i kundemasse pt, "hun investerer", jobbe fremover mot tilpasning Bedriftsmarkedet mest fokus, selvalgt marked vil føre til en annen dynamikk hvis det skjer Holistisk rådgivning, endre kultur vil ta tid, flere forskjellige kunder Går fra bedriftskunde til privatkunde, rådgivning tilpasses, endre seg over tid-->yngre, skape mer oppmerksomhet på sikt	Investering for alle, guts for å velge selvalgt Forvalte pengene selv, stort fondsutvalg, tror de fleste kundene allerede er kunder