

Innskuddspensjonsordning og hybridordning i egen pensjonskasse

 PENSJONSKASSEFORENINGEN



Utgitt av Pensjonskasseforeningen 2014

DESIGN OG OMBREKNING: Morten Hernæs, 07 Media – 07.no

FOTO: Colourbox

TRYKK: 07 Media – 07.no

■ Innskuddspensjonsordning og hybridordning i egen pensjonskasse

Etter innføring av obligatorisk tjenstepensjon i 2006 har mer enn 98 000 private foretak opprettet tjenstepensjonsordninger, i all hovedsak innskuddspensjonsordninger. Fra og med 2014 er det åpnet for en ny type tjenstepensjon, ofte omtalt som hybridordning.

De fleste innskuddspensjonsordninger er blitt etablert i livsforsikringsselskap. Det gjelder også for foretak som har avsluttet sine ytelsespensjonsordninger.

Noen foretak har lagt innskuddsordningen til pensjonskasse. Mange foretak ville være tjent med å etablere sin innskuddspensjonsordning eller hybridordning i egen pensjonskasse eller i en fellespensjonskasse.



■ Pensjonskasse

En pensjonskasse er en selveiende institusjon som er etablert av et eller flere foretak med sikte på å administrere deres pensjonsordninger. Virksomheten kan også omfatte produkter som naturlig henger sammen med pensjonsordningen, som forvaltning av fripoliser og individuell pensjonssparing (IPS).

En pensjonskasse kan være basert på drift gjennom egen administrasjon, eller ulike deler av virksomheten kan utføres av eksterne leverandører eller av foretaket som har opprettet kassen. Enkelte leverandører tilbyr «nøkkelferdig pensjonskasse». Dette innebærer at leverandøren står for all drift av pensjonskassen.

En pensjonskasse har et styre hvor flertallet av styre-medlemmene er oppnevnt av foretaket. De ansatte skal også være representert i pensjonskassens styre.

■ Fellespensjonskasse

To eller flere uavhengige foretak kan inngå avtale om å ha sine pensjonsordninger i en felles pensjonskasse. Det må da opprettes et avtaleverk omkring kapitalforhold, styring, inn- og uttreden av samarbeidet mv.

Fellespensjonskasse vil særlig kunne være hensiktsmessig for mindre foretak med sikte på å oppnå stordriftsfordeler ved virksomheten. Denne typen pensjonskasse kan være særlig aktuelt innenfor en bestemt bransje eller et avgrenset geografisk område.

Det er også pensjonskasser som har felles administrasjon, uten at disse formelt defineres som fellespensjonskasser.



■ Obligatorisk tjenestepensjon

Ethvert selskap har plikt til å opprette en ordning som sikrer arbeidstakerne alderspensjon.

For at selskapet skal ha skattemessig fradragsrett for pensjonskostnadene, må tjenestepensjonsordningene være opprettet innenfor rammene av innskuddspensjonsloven, foretakspensjonsloven eller den nye tjenestepensjonsloven.

Oppretter foretaket en pensjonsordning etter innskuddspensjonsloven eller tjenestepensjonsloven skal det årlige innskudd minst utgjøre to prosent av lønn mellom 1 og 12 ganger folketrygdens grunnbeløp (G). G er pr. 1. mai 2013 kroner 85 245. I en ordning etter foretakspensjonsloven skal pensjonsplanen være utformet slik at den gir en alderspensjon tilsvarende minstekravet for en innskuddspensjon eller høyere.

Tjenestepensjonsordningen skal omfatte premiefritak ved uførhet, slik at arbeidstakere som blir uføre likevel vil tjene opp en rett til alderspensjon. Det kan være knyttet tilleggsytelser til alderspensjonen. Særlig aktuelt er det å inkludere en rett til uførepensjon. Mange foretak velger også å ha dekninger til etterlatte; barnepensjon og ektefellepensjon.

Etter ikrafttredelse av lov om obligatorisk tjenestepensjon i 2006 har det blitt opprettet i overkant av 98 000 nye



innskuddspensjonsordninger i privat sektor med til sammen 957 000 medlemmer.

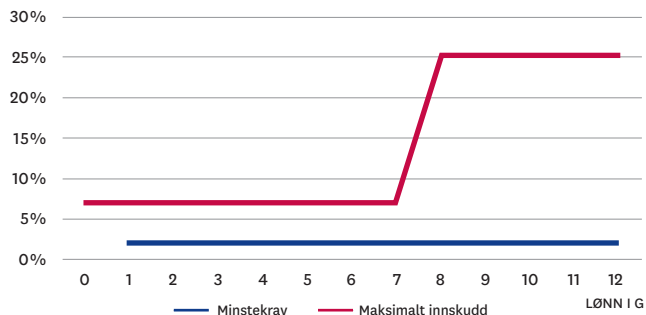
Så langt har livforsikringsselskapene hatt en dominerende rolle som tilbydere av innskuddsordninger. For mange foretak vil det imidlertid være mer lønnsomt og mer hensiktsmessig å etablere pensjonsordningen i egen pensjonskasse eller en fellespensjonskasse. Ikke minst gjelder dette foretak som tidligere har hatt en ytelsespensjonsordning i pensjonskasse.

■ Innskuddspensjon

En innskuddspensjonsordning kan etableres i pensjonskasse, bank, livsforsikringsselskap, eller forvaltningsselskap for verdi-papirfond. De fleste innskuddspensjonsordninger er i dag forvaltet av livsforsikringsselskap.

Innskudd i prosent av lønn skal være den samme for alle ansatte i foretaket og ikke høyere enn 7 prosent av lønn inntil 7,1 G og 25,1 prosent for lønn mellom 7,1 og 12 G.

PENSJONSINNSKUDD I PROSENT AV LØNN

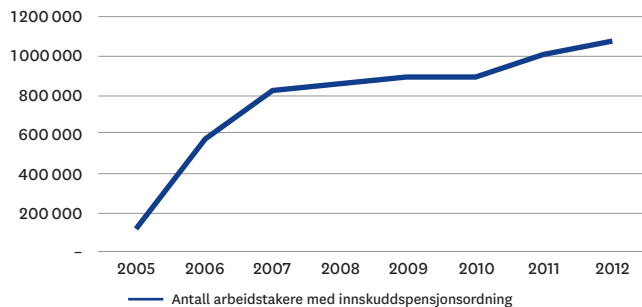


Forvaltning av pensjonskapitalen kan organiseres på ulikt vis, men i praksis finnes bare ordninger med individuelt investeringsvalg. Arbeidstakeren bærer da selv avkastnings- og tapsrisiko på pensjonsmidlene.

Den enkelte arbeidstaker vil kunne velge mellom investeringsporteføljer med ulik risikograd. Risiko vil typisk være knyttet til aksjeandelen i porteføljen. Økt aksjeandel øker risikoen, i hvert fall på kort sikt, men forventes å gi høyere avkastning over en lengre tidshorisont.

Et typisk eksempel på investeringsprofiler og aksjeeksponering vil være:

- Moderat risiko, med inntil 25 prosent i aksjer
- Middels risiko, med inntil 50 prosent i aksjer
- Offensiv risiko, med inntil 80 prosent i aksjer

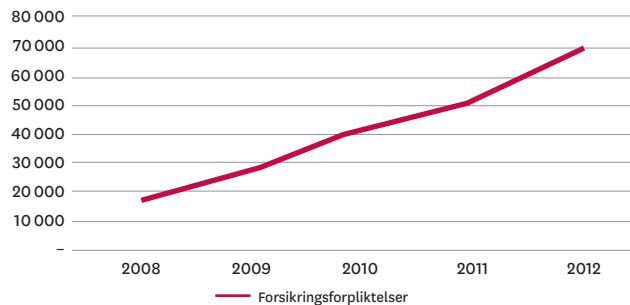


UTVIKLINGEN I INNSKUDDSPENSJONSORDNINGENE

KILDE: FINANS NORGE

Arbeidstakerne rådes generelt til å redusere risikograden i investeringsporteføljen når pensjonsalder nærmer seg.

Alderspensjonen kan tidligst tas ut fra fylte 62 år og skal utbetales i minst ti år eller minst til fylte 80 år. Eventuelt kan det avtales at en pensjonsordning opprettet i livsforsikrings-selskap eller pensjonskasse skal gi rett til livsvarig pensjon, noe som vil være hensiktsmessig for de fleste.



PENSJONSMIDLER I INNSKUDDSORDNINGER

KILDE: FINANS NORGE

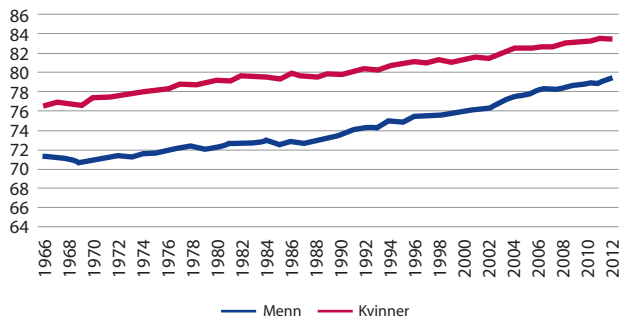


■ Foretakspensjon – ytelsespensjon

Før lov om obligatorisk tjenstepensjon trådte i kraft var de langt fleste tjenstepensjoner i privat sektor organisert etter regelverket i lov om foretakspensjon. En ytelsespensjon er kjennetegnet ved at den etter et antall tjenesteår skal gi en årlig pensjon av en viss størrelse. Vanligvis skal tjenstepensjonen sammen med ytelser fra folketrygden tilsvare en gitt andel av sluttlønn, ofte rundt 2/3 ved full opptjening. Også foretakspensjoner vil kunne tas ut fra fylte 62 år og vil vanligvis være livsvarige pensjoner.

FORVENTET LEVETID VED FØDSELEN

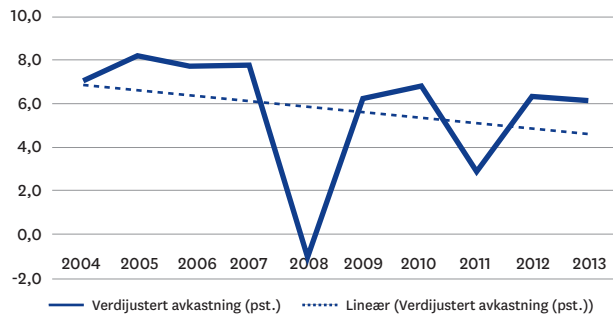
KILDE: STATISTISK SENTRALBYRÅ



I utgangspunktet skal pensjonsinnretningen, som må være en pensjonskasse eller et livsforsikringsselskap, garantere en viss avkastning på pensjonsmidlene. Pensjonsinnretningen bærer forutsetningsvis også risikoen knyttet til endringer i levealder. I praksis har det imidlertid vist seg at det er arbeidsgiver som bærer med den største delen av all risiko også ved pensjonsordning i livsforsikringsselskap.

Ettersom den årlige pensjonsytelsen fastsettes i forhold til sluttlønn vil foretaket måtte betale en årlig reguleringspremie som reflekterer de ansattes lønnsutvikling.

Lav avkastning på pensjonsmidlene og økende levealder har medført at en rekke ytelsespensjonsordninger er blitt lukket de seneste årene, enten for alle medarbeidere, for medarbeidere under en viss alder eller for nyansatte. Foretakene har så, for å oppfylle kravene etter lov om obligatorisk tjenstepensjon, opprettet innskuddspensjonsordninger.

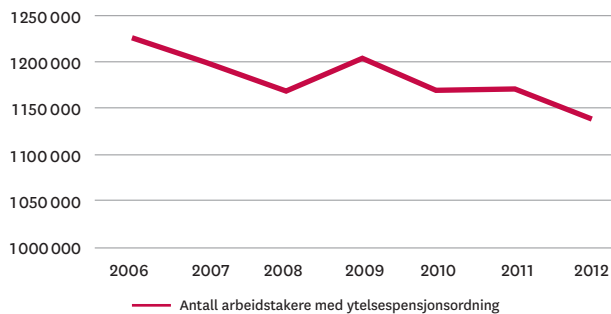


AVKASTNING PÅ YTELSESPENSJONER I LIVSELSKAP

KILDE: FINANSTILSYNET

Der en ytelsesordning avsluttes, skal det utstedes fripoliser for de opparbeidede rettigheter. Ved ordninger i pensjonskasse, bør denne forvalte fripolisene.

Flere enn 800 000 ansatte i offentlig sektor – stat og kommune – har fortsatt ytelsespensjoner.



UTVIKLINGEN I YTELSESPENSJONSORDNINGENE

KILDE: FINANS NORGE, STATENS PENSJONSKASSE OG PENSJONSKASSEFORENINGEN



■ Tjenestepensjonsloven – Hybride ordninger

I desember 2013 vedtok Stortinget lov om tjenestepensjon. Loven åpner for at det opprettes tjenestepensjonsordninger utformet som en middelvei mellom innskuddspensjonsordninger og ytelsespensjonsordninger, såkalte hybridordninger.

I pensjonsplanen for slike ordninger skal årlig pensjonsinnskudd fra foretaket være fastsatt som en prosent av lønn inntil 12 G. Som for innskuddsordninger er høyeste innskuddssats 7 prosent av lønn inntil 7,1 G og 25,1 prosent for lønn mellom 7,1 og 12 G.

Pensjonsordningen skal i tillegg tilføre pensjonsbeholdningene de midler som frigjøres ved bortfall av forpliktelser overfor medlemmer som er døde i løpet av året, med høyere pensjoner for de gjenværende medlemmer av ordningene som en følge.

Det kan fastsettes i pensjonsplanen at de enkelte medlemmers pensjonsbeholdning skal reguleres i samsvar med alminnelig lønnsvekst eller i samsvar med lønnsveksten i foretaket. Dersom avkastningen på pensjonsmidlene ikke er høy nok til å dekke denne reguleringen vil arbeidsgiveren måtte betale en reguleringspremie.

Pensjonsinnretningen skal i utgangspunktet garantere at pensjonsmidlene ikke synker i nominell verdi, men det er mulig å velge ordninger hvor enten foretaket eller den enkelte ansatte selv bærer denne risikoen. Tjenestepensjonsloven åpner følgelig for fire ulike modeller for forvaltning av pensjonsmidlene:

	Foretaket garanterer lønnsreguleringen av pensjonsmidlene	Pensjonsmidlene reguleres med avkastning
Pensjonsinnretningen garanterer 0-avkastning	Modell 1	Modell 3
Pensjonsinnretningen har ingen avkastningsgaranti	Modell 2	Modell 4

Modell 1 ligger nært opp til en ytelsespensjonsordning, mens modell 4 vil være svært lik dagens innskuddspensjonsordninger.

Arbeidsgiver kan velge å kombinere alderspensjonssparing med ulike tilleggsdekninger. Som ved øvrige alderspensjonsprodukter vil særlig en supplerende uførepensjon være aktuell og spesielt ønsket av foretakets ansatte. Pensjonskassen er velegnet til å tilby slik forsikringsmessig dekning.

■ Innskuddspensjon og hybridordning i pensjonskasse

85 foretak og kommuner har organisert sine pensjonsordninger i egen pensjonskasse. Dette dreier seg i all hovedsak om ytelsespensjonsordninger. Enkelte private pensjonskasser har i senere tid også administrert innskuddspensjonsordninger.

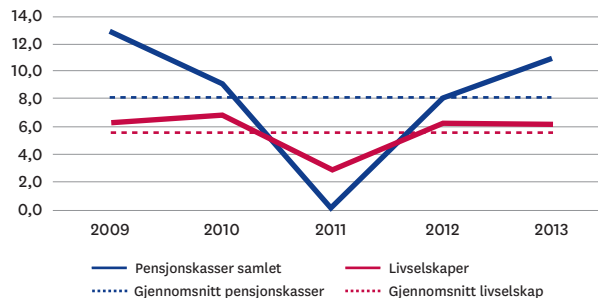
De private og offentlige pensjonskassene har til sammen mer enn 360 000 medlemmer og pensjonister, og de forvalter

rundt 300 milliarder kroner. Pensjonskassene er dermed en sentral og viktig finansaktør. Erfaringen er at egen pensjonskasse medfører lavere administrasjonskostnader og høyere avkastning på pensjonsmidlene enn ved forvaltning i livsforsikringsselskap, samtidig som det gir pensjonsordningen en ekstra dimensjon i HR-arbeidet.

For en rekke foretak vil det være hensiktsmessig å forvalte innskuddspensjonsordninger og hybridordninger i egen pensjonskasse eller fellespensjonskasse. Ikke minst vil det gjelde foretak hvor de ansatte allerede har pensjonsrettigheter etter en ytelsespensjonsordning.

VERDIJUSTERT AVKASTNING

KILDE: FINANSTILSYNET



■ Kapitalforvaltning og avkastning

Med en innskuddspensjonsordning eller hybridordning med investeringsvalg vil arbeidstakerne kunne velge mellom ulike investeringsporteføljer – i praksis forskjellige verdipapirfond – med ulik risikoprofil. Med pensjonsordningen i et livsforsikringsselskap vil valget i praksis være avgrenset til selskapets egne verdipapirfond. Generelt vil ikke et og samme forsikringsselskap ha de fondene som gir best avkastning innenfor alle risikokategorier.

Det er dessuten svært store forskjeller i hvilken avkastning som oppnås, noe tall fra Finans Norge illustrerer:

AKSJEANDEL	LAV	MEDIUM	HØY
Høyeste avkastningsprosent	7,84	9,98	14,08
Laveste avkastningsprosent	3,14	6,56	7,19

En pensjonskasse med innskuddspensjonsordning vil kunne velge ulike leverandører for ulike fond – og bytte leverandører – om styret ikke er fornøyd med avkastningen over tid.

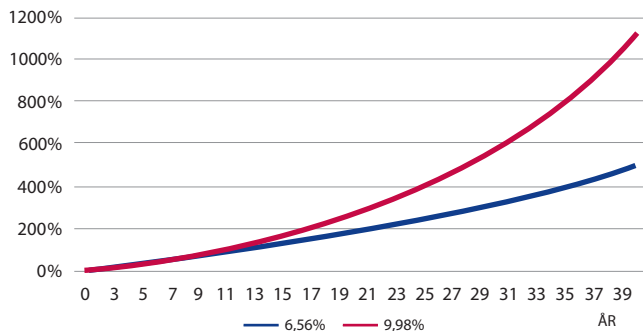
Høyere avkastning gir bedre pensjoner!

En årlig avkastning på 9,98 prosent vil kunne gi 125 prosent høyere årlig pensjon enn en avkastning på 6,56 prosent.



PENSJONSBEHOLDNING I PROSENT AV LØNN MED ULIK AVKASTNING

KILDE: FINANS NORGE



■ Forvaltningskostnader

Det er store forskjeller på forvaltningshonorarene mellom de ulike verdipapirfondene, uten at dette systematisk gjenspeiler forskjeller i avkastning.

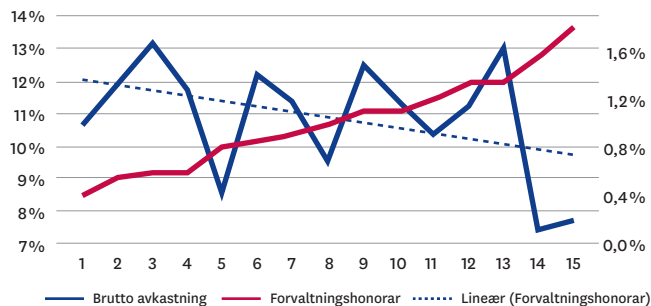
FORVALTNINGSKOSTNADER I % AV PENSJONSBEHOLDNINGEN

AKSJEANDEL	LAV	MEDIUM	HØY
Høyeste kostnadsprosent	1,05	1,25	1,56
Laveste kostnadsprosent	0,29	0,40	0,40

KILDE: FINANS NORGE

BRUTTO AVKASTNING OG FORVALTNINGSHONORAR

KILDE: FINANS NORGE



Ved oppstart av en innskuddspensjonsordning i et livselskap vil forvaltningskostnadene kunne fremstå som beskjedne. Etterhvert som forvaltet kapital – de ansattes pensjonsmidler – vokser, vil forvaltningskostnadene kunne utgjøre 1/3 eller mer av kostnadene ved pensjonsordningen. Det er arbeidsgiver som skal dekke disse forvaltningskostnadene. Det vil være betydelige beløp å spare gjennom valg av riktige kapitalforvaltere og fond, og forvaltning av ordningen i egen pensjonskasse vil derfor kunne innebære bedre kostnadskontroll og betydelige besparelser.



■ Effektiv administrasjon

En innskuddspensjonsordning er relativt enkel å administrere. De nødvendige datasystemene er tilgjengelige i markedet. Dersom de ansatte har rettigheter etter flere pensjonsordninger eller fra fripoliser, vil det være hensiktsmessig for så vel foretaket som for de ansatte, at ordningene administreres av samme innretning. Dette gir en bedret og samlet oversikt, og muliggjør vesentlig bedre kommunikasjon.

Tjenestepensjon representerer en betydelig kostnad for arbeidsgiver. Manglende informasjon om ordningen vil kunne innebære at arbeidstakerne i mange tilfeller ikke verdsetter pensjonsgodet høyt nok. Når ordningen administreres i eget hus, gjennom en pensjonskasse, kan foretaket forsikre seg om at ordningen får den oppmerksomhet og verdsettelse den fortjener. Det er avgjørende at pensjonsordning og pensjonsrettigheter gjøres oversiktlige og forståelige for de ansatte.

Ved iverksettelse av lov om obligatorisk tjenestepensjon var det mange foretak i privat sektor som ikke hadde tjenestepensjonsordning. For livsforsikringsselskap representerte dette et formidabelt markedspotensiale, og etterspørselen skulle dekkes i løpet av kalenderåret 2006. Lave administrasjonspremier var i denne situasjonen en sentral konkurranseparameter. Vi må forvente at administrasjonspremiene vil bli

justert opp på et mer realistisk nivå i løpet av de nærmeste årene. Økt kapital til forvaltning vil også medføre høyere forvaltningskostnader.

■ Forsikringsfordeler

Med egen pensjonskasse vil foretaket selv høste de økonomiske fordeler av godt HMS-arbeid. Redusert uføretilbøyelighet vil gi lavere premie for innskuddsfritak under uførhet og annen uføredekning. Når et godt forsikringsresultat tilfaller foretaket gir det riktige og viktige insentiver for HMS-arbeidet.

■ Tilknyttede ytelser

Premiefritak under uførhet er et obligatorisk element i en tjenestepensjonsordning. Pensjonskassen kan velge å dekke denne risikoen selv – eller kjøpe den fra et forsikringsselskap.

I tillegg til alderspensjon vil en tjenestepensjonsordning som oftest omfatte ytterligere forsikringselementer. Det kan dreie seg om uførepensjon, gruppelivsforsikring og etterlattepensjon. En pensjonskasse vil kunne tilby disse produktene selv, eller kjøpe de enkelte elementer der hvor de er rimeligst.

■ Spørsmål?

Ta gjerne kontakt med Pensjonskasseforeningen.

■ post@pensjonskasser.no

■ www.pensjonskasser.no



 PENSJONSKASSEFORENINGEN