

Forskjeller mellom påslagspensjon i offentlig tjenstepensjon og hybridpensjonsordningene i Bedriftsavtalen i KS Bedrift

Rapport 2019 – 01

07.05.2019



Innhold

Sammendrag og konklusjoner	3
1 Bakgrunn og oppdrag	6
2 Forutsetninger for beregninger	8
3 Produktforskjeller i alderspensjon	10
3.1 Offentlig tjenestepensjon	10
3.1.1 Dagens pensjonsordning (ansatte født før 1963)	11
3.1.2 Påslagspensjon (ansatte født etter 1962)	13
3.2 Tre varianter av hybridpensjon	16
3.2.1 Generelt om hybridpensjon	17
3.2.2 Beregning av årlig pensjon i hybridpensjon og bruk av teknisk rente	18
3.2.3 Garantert G-vekst i opptjeningsperioden	19
3.2.4 Individuelt investeringsvalg	22
3.2.5 Kollektiv forvaltning med 0-garanti	24
3.2.6 Sammenligning av de tre hybridpensjonsordningene	25
3.3 Sammenligning av alderspensjon i pensjonsordningene	26
3.4 Eksempler på beregning av alderspensjon	29
3.4.1 Person som er med i pensjonsordningene hele livet	29
3.4.2 Overgang til hybridpensjon 01.01.2020	31
3.5 Regulering av pensjoner under utbetaling	35
4 AFP	38
4.1 Offentlig AFP	38
4.1.1 Ansatte født før 1963	38
4.1.2 Ansatte født etter 1962	39
4.2 AFP i privat sektor	41
4.3 Sammenligning av AFP-ordningene	42
4.4 Eksempler	44
5 Kort om risikodekninger	48
5.1 Uføre pensjon og premiefritak	48

5.2	Ytelser til etterlatte ved dødsfall	49
6	Mulige premieforskjeller	52
6.1	Premie i offentlig tjenstepensjon	52
6.1.1	Premie for alderspensjon	54
6.1.2	Utgifter til administrasjon og rentegaranti	55
6.1.3	Kontingent til Pensjonskontoret	56
6.1.4	Tilskudd til Overføringsavtalens Sikringsordning	56
6.2	Premie i hybridpensjon	57
6.2.1	Premie for alderspensjon	57
6.2.2	Utgifter til administrasjon og rentegaranti	57
6.3	Kompensasjon	58
6.4	Utgifter til AFP	59
6.5	Premie for risikodekninger	60
6.6	Mulighet for tilbakeføring av midler til premiefond	60
6.7	Sammenligning av premieforskjeller	61
7	Mulige forskjeller i regnskapsføring av pensjonsordningen	64
7.1	Endring i offentlig tjenstepensjon, planendring	64
7.2	Hybridpensjon	65
7.3	Overgang til hybridpensjon	65
8	Forskjeller i egenkapitalbetjening mellom gjensidig selskap/ pensjonskasse og et forsikringsselskap som er et AS	67

Sammendrag og konklusjoner

Bedriftsavtalen i KS Bedrift¹ (heretter kalt Bedriftsavtalen) gir bedriftene muligheten til å velge om de vil ha en offentlig tjenstepensjonsordning eller en hybridpensjonsordning (etter lov om tjenstepensjon). De aktuelle hybridpensjonsordningene er hybridpensjon med:

- Garantert G-vekst i opptjeningsperioden
- Individuelt investeringsvalg
- Kollektiv forvaltning med 0-garanti

I denne rapporten vises forskjeller både i alderspensjon og i premier dersom en bedrift fortsetter med offentlig tjenstepensjon eller går over til en av hybridpensjons-variantene. Siden Bedriftsavtalen angir at minst de som er 55 år eller mer skal bli igjen i offentlig tjenstepensjon, er forskjellene vist for ansatte som eventuelt ville blitt omfattet av den nye påslagspensjonen som blir innført i offentlig tjenstepensjon fra 2020.

Årlig pensjon fra 67 år

Det er forskjeller både i nivå på pensjon, garantier og risiko ved de forskjellige hybridpensjonsordningene. Sammenlignet med påslagsordningen (den nye ordningen som innføres fra 2020 i offentlig tjenstepensjon) viser rapporten følgende resultater:

- Hybridpensjon med G-regulering gir om lag samme *garanterte* pensjon som påslagspensjonen, men *forventet* pensjon er høyere. Hvor mye høyere forventet pensjon er, avhenger av om det er et tak på reguleringsfondet eller ikke.
- Hybridpensjon med individuelt investeringsvalg har ingen garantert pensjon. Forventet pensjon er imidlertid langt høyere enn pensjon fra påslagspensjonen, men vil være avhengig av hvordan midlene investeres og dermed forventet avkastning, og hvor mye høyere forventet avkastning er enn forventet vekst i folketrygdens grunnbeløp.
- Hybridpensjon med kollektiv forvaltning og 0-garanti vil ha en lavere garantert alderspensjon enn påslagsordningen. Forventet pensjon vil imidlertid være høyere og på nivå med hybridpensjon med G-regulering og med reguleringsfond.

Bruk av såkalt teknisk rente ved beregning av årlig pensjon i hybridpensjonsordningene vil kunne øke årlig utbetaling med om lag 28 prosent. Bruk av teknisk rente innebærer en risiko for at utbetalt pensjon kan gå ned i kroneverdi fra ett år til det neste dersom avkastningen ett år er lavere enn den tekniske renten.

Etter pensjonsuttak vil regulering av pensjoner variere, og igjen vil det være forskjeller på garantert regulering og forventet regulering som ikke er garantert. Det er garantert regulering i offentlig tjenstepensjon. I hybridpensjonsordningene er det ikke garantert noen regulering, og den faktiske reguleringen kan bli både høyere eller lavere enn i offentlig tjenstepensjon.

¹ Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter, tariffperioden 01.05.2018-30.04.2020

Når det gjelder ny offentlig AFP, så vil årlig pensjon bli fastsatt noe annerledes enn i privat AFP, og vil kunne gi noe lavere pensjoner enn privat AFP både i årlig pensjon og i samlet utbetalt pensjon. Samtidig vil ansatte i bedrifter med offentlig AFP være sikret en betinget tjenstepensjon dersom de ikke kvalifiserer til privat AFP, noe de ikke er med privat AFP.

Ved overgang til hybridpensjon er det ikke gitt at eventuelle særaldersgrenser for ansatte i bedrifter i KS Bedrifts tariffområde vil kunne opprettholdes.

Premie og regnskap

Innføring av påslagspensjon og ny offentlig AFP vil påvirke premie for offentlig tjenstepensjon. KLP har laget premieprognoser for sitt Fellesskap for kommuner og bedrifter som er gjengitt i rapporten «Pensjonskostnader i kommunesektoren» og delvis i Prop. 87 L (2018-2019).

Det kan ikke sies generelt om en bedrift vil få høyere eller lavere premie ved å fortsette med offentlig tjenstepensjon sammenlignet med å gå over på hybridpensjon. Dette må regnes på særskilt for hver bedrift. Samtidig er det enkelte trekk ved premienivået som kan nevnes:

- Offentlig tjenstepensjon har premieutjevning mellom de som er med i fellesskapet.
- Garantert pensjon og garantert regulering både for aktive og oppsatte rettigheter gir økte kostnader sammenlignet med produkter som ikke har disse garantiene.
- Hybridpensjon har ikke premieutjevning. Premien vil dermed avhenge av kjønn- og alderssammensetningen i bedriften.
- Hybridpensjon har tilknyttet andre risikodekninger i offentlig tjenstepensjon. Disse vil som hovedregel gi lavere premie enn premien for risikodekninger i offentlig tjenstepensjon.
- Hybridpensjon med G-regulering har mange av de samme garantiene som offentlig tjenstepensjon, med unntak for garanti for regulering av pensjoner for de som ikke lenger er aktive i bedriften, og vil ha premie knyttet til garantien. Samtidig vil all avkastning kunne gå til regulering i en slik hybridordning, mens det bare er avkastning ut over rentegarantien som maksimalt kan gå til regulering i offentlig tjenstepensjon.
- Hybridpensjon med kollektiv forvaltning og 0-garanti kreve samme garanti fra pensjonsleverandøren som hybridpensjon med G-regulering, og premien for slik garanti til pensjonsleverandøren vil bli lik.
- Hybridpensjon med individuelt investeringsvalg har ingen garantert pensjon og slipper premie knyttet til garantier.
- Det er p.t. svært vanskelig å anslå premieforskjeller på ny offentlig AFP og privat AFP.
- Bare hybridpensjonsordning med G-regulering og tak på reguleringsfond kan få tilført premiefondet midler fra avkastning, som i offentlig tjenstepensjon.
- Bare pensjonsleverandører som er gjensidige selskap eller pensjonskasser kan ha krav om innbetaling til egenkapital fra kundene, Andre pensjonsleverandører må finansiere økte kapitalkrav på annen måte. Samtidig er det klart at alle hybridpensjons-variantene vil gi lavere krav til solvenskapital enn det offentlig tjenstepensjon gir.

Når det gjelder regnskapsføring av pensjonskostnader, så regnskapsføres hybridpensjonsordningene i dag i praksis som innskuddspensjon, dvs. med innbetalt premie. Dette gir langt større forutsigbarhet i kostnadene enn for offentlig tjenstepensjon, som må regnskaps- og balanseføres som ytelsespensjon. Samtidig unngås det balanseføring av pensjonsforpliktelser og variasjoner i balansen som følge av regnskapsføringen som i dag gjelder for bedrifter med offentlig tjenstepensjon.

Det er viktig å huske at bedriftene minst må la de over 55 år bli igjen i offentlig tjenstepensjon ved overgang til hybridpensjon. Premien for disse vil da bli langt høyere enn i dag, i hvert fall om pensjonsordningen i dag er i KLP. Samtidig vil regnskapsføringen som ytelsespensjon måtte opprettholdes for disse.

1 Bakgrunn og oppdrag

Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen) gir bedriftene som er bundet av avtalen muligheten til å velge om de vil ha en offentlig tjenstepensjonsordning eller en hybridpensjonsordning (etter lov om tjenstepensjon). De aktuelle hybridpensjonsordningene er hybridpensjon med:

- Garantert lønnsvekst (G-vekst²) i opptjeningsperioden
- Individuelt investeringsvalg
- Kollektiv forvaltning med 0-garanti

Actecan har fått i oppdrag av Pensjonskontoret å synliggjøre relevante og signifikante forskjeller som kan være med å påvirke valget mellom de forskjellige pensjonsordningene som kan avtales etter Bedriftsavtalen. Dette kan gjelde både forskjeller i pensjon til de ansatte og forskjeller i premie og regnskapsføring.

Utredningen skal i henhold til oppdraget inneholde følgende:

- Beskrivelse av produktforskjeller, herunder reguleringsvarianter, knyttet til alderspensjonen fra offentlig tjenstepensjon og de tre hybridvariantene, med eksempler på personer med ulik opptjeningsstid, lønn og alder
- Beskrivelse av forskjellen mellom privat og offentlig AFP med noen eksempler
- Beskrivelse av mulige premieforskjeller
- Beskrivelse av mulige regnskapsmessige forskjeller
- Beskrivelse av forskjeller knyttet til egenkapitalbetjening hos pensjonsleverandører av offentlig og privat tjenstepensjon
- Beskrive effekter av forskjellig regulering av alderspensjon under utbetaling i de forskjellige pensjonsordningene.

Siden Bedriftsavtalen også omtaler risikodekninger (uføre- og etterlattepensjoner), er mulige endringer i risikodekninger også kort omtalt.

Oppdraget har et begrenset omfang, så både beskrivelser og eksempler er tilpasset det gitte omfanget.

I denne rapporten vil ny offentlig tjenstepensjon bli omtalt som «påslagspensjon».

Følgende forhold er ikke vurdert i rapporten:

- Pensjon fra særaldersgrenser (for de med påslagspensjon)
- Mulig pensjon for de som slutter i bedriften uten å ta ut pensjon
- Fastsettelse av alderspensjon til uføre

² I tariffavtalen står det «lønnsvekst», og siden det ikke er beskrevet annen bedriftsintern lønnsvekst, er det antatt at det menes G-vekst.

- Ev. endringer i medlemsinnskudd
- Skattemessige forhold

I denne rapporten omtales lønn og pensjonsgrunnlag litt om hverandre, og om ikke annet er angitt menes det samme med disse to begrepene.

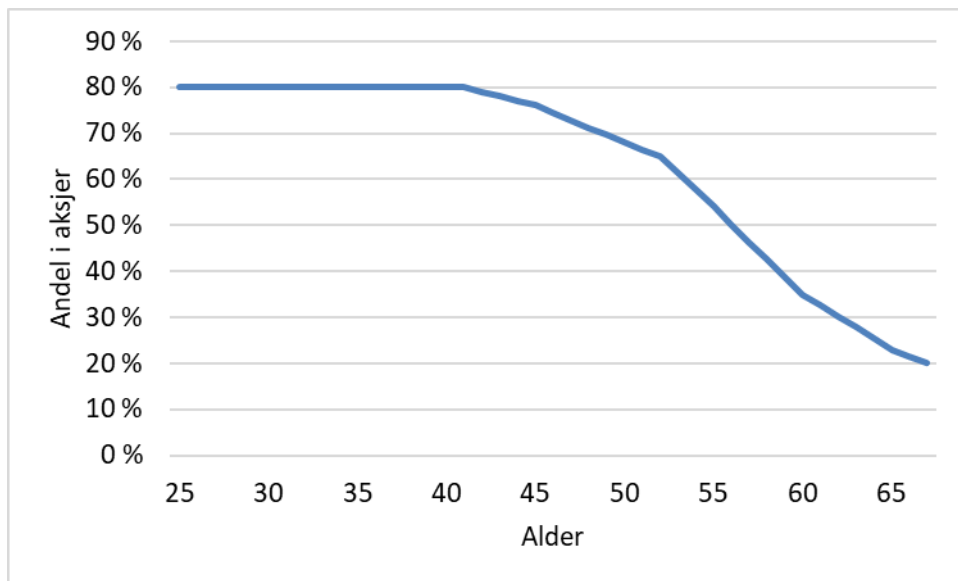
Rapporten inneholder ikke beregninger av folketrygd.

2 Forutsetninger for beregninger

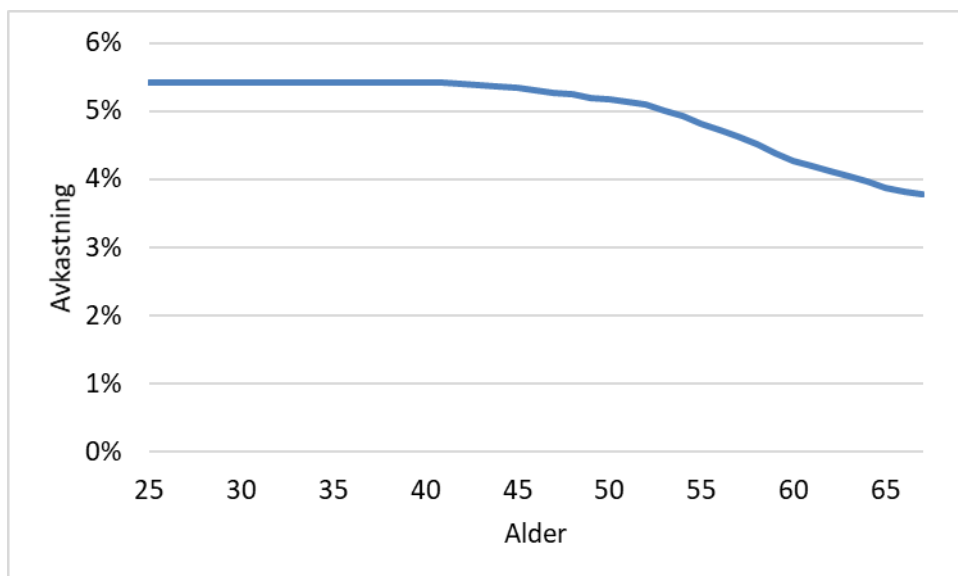
Noen av forutsetningene for eksempelberegningene i denne rapporten er som følger dersom ikke annet er angitt:

- De ansatte starter i bedriften ved 25 år
- Lønn er angitt for en 25-åring dersom ikke annet er angitt
- Folketrygdens grunnbeløp (G) per i dag, kr 96 883
- G-vekst lik 2 prosent (lik G-veksten i Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser)
- Lønnsvekst lik G-vekst eller «alternativ lønnsvekst» som er 4 prosent frem til 40 år, 2 prosent deretter
- Innskudd for kvinner i hybridpensjon er 15,5 prosent høyere enn for menn
- Uttak av pensjon er ved 67 år når ikke annet sies
- Livsvarig utbetaling i hybridpensjon er beregnet ut fra Finanstilsynets dødelighetsantagelser K2013
- Tilført dødelighetsarv før 67 år i hybridpensjonsordningen er antatt å følge K2013
- Avkastning beregnes ut fra Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser gjeldende p.t. og enten en fastsatt aksjeandel eller aldersavhengig investeringsprofil, der det antas at det som ikke er investert i aksjer er investert i obligasjoner
- Den aldersavhengige investeringsprofilen er lik Storebrand Anbefalt pensjon når det gjelder aksjeandelen er vist i Figur 1, og forventet avkastning etter denne profilen er vist i Figur 2
- Gjeldede regler for samordning av bruttopensjon fra offentlig tjenstepensjon og folketrygd
- Ansatte med mindre enn 3 års opptjening ved overgang til påslagspensjon i offentlig tjenstepensjon 01.01.2020 er gitt opptjening i påslagsordningen for disse årene (dette ble gjort fordi dette var foreslått i høringen om oppfølging av fremforhandlet avtale om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor. I Prop. 87 L (2018–2019) Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor), som ikke forelå da beregningene ble foretatt, forslår imidlertid Arbeids- og sosialdepartementet at det i stedet skal gis pensjon fra dagens bruttoordning for slik opptjening.)

Figur 1 Aksjeandel i aldersavhengig investeringsprofil



Figur 2 Forventet avkastning i aldersavhengig investeringsprofil



I denne rapporten vurderes kun pensjonsuttak ved 67 år, bortsett fra ved beregninger knyttet til uttak av AFP.

3 Produktforskjeller i alderspensjon

Det er en rekke produktforskjeller i alderspensjonen i dagens offentlige tjenstepensjon, påslagspensjon og i de forskjellige hybridordningene. I dette kapittelet beskrives noen hovedtrekk i alderspensjon for offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon, samt viktige forskjeller mellom pensjonsordningene når det gjelder fastsettelse av årlig pensjon.

3.1 Offentlig tjenstepensjon

Alle ansatte i staten, kommunene, fylkeskommunene, helseforetak og en del bedrifter med offentlig tilknytning er omfattet av en offentlig tjenstepensjonsordning. Samlet utgjør disse om lag 1/3 av den norske arbeidsstyrken. Pensjonsordningen for ansatte i staten er lovfestet gjennom lov om Statens pensjonskasse. I kommunal sektor, herunder kommunale bedrifter, og i helseforetakene er ordningene tariffestede. Et unntak fra dette er Oslo kommune, der ordningen er vedtektsfestet. Det er også en egen lovfestet pensjonsordning for offentlig godkjente sykepleiere. Denne ordningen omfatter alle sykepleiere, også de som jobber i privat sektor.

Partene i offentlig sektor ble 03.03.2018 enige om at det skal innføres en ny pensjonsordning for offentlig ansatte. Den nye pensjonsordningen innføres 01.01.2020, og innebærer både en omlegging av tjenstepensjonsordningen og at offentlig AFP legges om til en livsvarig pensjonsytelse etter modell av AFP i privat sektor. Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) la 10.04.2019 frem et lovforslag basert på pensjonsavtalen, om endringer i lov om Statens pensjonskasse (SPK) og andre lovfestede ordninger, Prop. 87 L (2018-2019). Lovforslaget skal behandles på Stortinget før sommeren 2019. Den nye pensjonsordningen planlegges tatt inn i tariffavtalene i kommunal sektor i forbindelse med tariffoppgjørene i 2019.

Påslagspensjonen vil gjelde for alle offentlig ansatte født fra og med 1963. Personer født i 1962 eller tidligere vil beholde dagens tjenstepensjon og dagens AFP fullt ut. De som er født etter 1963 og har tjent opp offentlig tjenstepensjon i dagens ordning før 2020 vil få en del av alderspensjonen fra dagens pensjonsordning.

Opptjeningstid i ulike offentlige tjenstepensjonsordninger gjennom karrieren for en person skal ses i sammenheng på uttakstidspunktet. Denne vurderingen av opptjeningstid vil gjelde både i dagens ordning og ny ordning, og håndteres gjennom overføringsavtalen, en avtale om overføring av pensjonsrettigheter som SPK har inngått med de andre pensjonsinnretningene som leverer offentlig tjenstepensjon.

I Bedriftsavtalen fremgår det at ansatte over 55 år uansett skal bli igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen. I 2020 blir de som er født i 1965 55 år. Dette innebærer at det kun er ansatte som vil få påslagspensjon for opptjening etter 2020 som eventuelt skal over i hybridpensjonsordningen. Samtidig vil alle som er ansatt før 2020 ha noen års opptjening med dagens pensjonsordning (før 2020). Derfor vil begge pensjonstypene bli beskrevet i dette punktet.

3.1.1 Dagens pensjonsordning (ansatte født før 1963)

Alderspensjonen i dagens ordning er en såkalt bruttoordning. Dette innebærer at tjenstepensjonen definerer et samlet pensjonsnivå, og den deretter ses i sammenheng med (samordnes med) pensjon fra folketrygden og andre samordningspliktige ytelser.

Pensjonsordningen garanterer ansatte med minst 30 års tjenestetid (ansettelsesforhold) en samlet pensjon fra tjenstepensjonsordningen og folketrygden på 66 prosent av pensjonsgrunnlaget før levealdersjustering. Pensjonsgrunnlaget er normalt siste ordinære lønn. Overtidsgodtgjørelse er ikke pensjongivende. Maksimalt pensjonsgrunnlag er 12 G. Ved kortere opptjeningstid enn 30 år avkortes pensjonen forholdsmessig.

Pensjonen avhenger også av den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen vedkommende har hatt ved at pensjonsgrunnlaget er lik lønn i full stilling korrigert for gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Ved fratreden før pensjonsalder vil de ansatte beholde rett til en såkalt oppsatt pensjon. For slik pensjon kan kravet til full tjenestetid øke fra 30 år til inntil 40 år, avhengig av hvor gammel vedkommende var ved første innmelding i en offentlig tjenstepensjonsordning og hva som er aldersgrensen. Hvis for eksempel personen var 30 år ved første innmelding og aldersgrensen er 70 år, slik at det var 40 år til aldersgrensen ved første innmelding, blir kravet til full opptjening 40 år for den oppsatte pensjonen. Var vedkommende derimot 40 år ved første innmelding, blir kravet kun 30 års opptjening. En person som jobber i 10 år i offentlig sektor før vedkommende slutter vil i disse to tilfellene få med seg en pensjonsrett på henholdsvis 10/40 og 10/30 av full offentlig tjenstepensjon.

Offentlig tjenstepensjon skal levealdersjusteres. Levealdersjusteringen foretas på tilsvarende måte som i folketrygden.

De som er født før 1963 er omfattet av en garantiordning, såkalt individuell garanti. Denne ordningen sikrer personer født før 1959, og som har full opptjening ved pensjonsuttak en samlet pensjon på minst 66 prosent etter levealdersjustering. Ved mindre enn full opptjening reduseres det garanterte pensjonsnivået forholdsmessig. Årskullene 1959–1962 får en andel av garantitillegget. Disse andelene bestemmes av forholdet mellom opptjeningstid i tjenstepensjonsordningen før 2011 og opptjeningstid. 1959-kullet får 90 prosent av fullt tillegg, 1960-kullet får 80 prosent, 1961- kullet får 70 prosent og 1962-kullet får 60 prosent.

Alderspensjonister som forsørger barn under 18 år får et barnetillegg på 10 prosent av alderspensjonen (etter levealdersjustering) per barn. Alderspensjonen med barnetillegg kan likevel ikke overstige 90 prosent av pensjonsgrunnlaget (etter levealdersjustering).

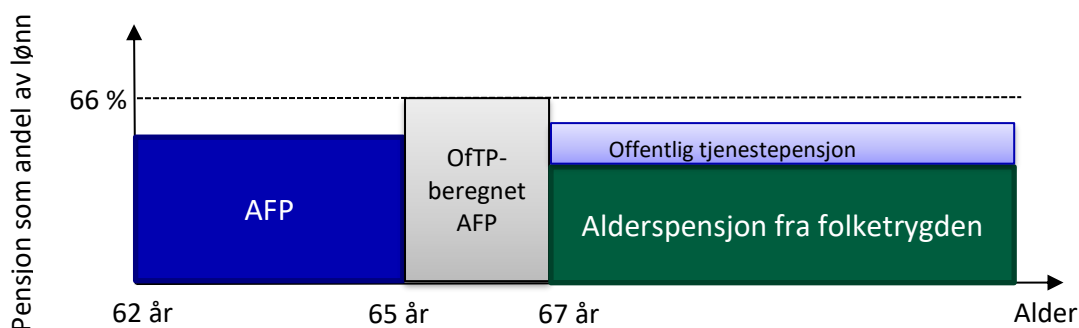
Alderspensjon utbetales livsvarig, og årlig pensjon er lik for kvinner og for menn.

Det er aldersgrensen for stillingen den enkelte har som bestemmer når alderspensjonen kan tas ut fra dagens offentlige tjenstepensjonsordning. De fleste arbeidstakerne har en aldersgrense på 70 år, og kan ta ut alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen tidligst fra fylte 67

år. Uførepensjon utbetales til aldersgrensen, eventuelt til 67 år for de som har høyere aldersgrense enn 67 år. De som ønsker å ta ut alderspensjon før 67 år og ikke har særaldersgrense, må ta ut offentlig AFP (se nærmere omtale i punkt 4.1), eventuelt kun alderspensjon fra folketrygden.

Figur 3 illustrerer et typisk pensjonsforløp for personer med ordinær aldersgrense i offentlig sektor som tar ut pensjon fra 62 år. Den stiplede linjen viser pensjonsnivået i offentlig tjenstepensjon ved full opptjening. Pensjonen er lavere fra 67 år på grunn av levealdersjustering.

Figur 3 Normalt pensjonsforløp for ansatte med aldersgrense 70 år i dagens ordning som tar ut pensjon fra 62 år

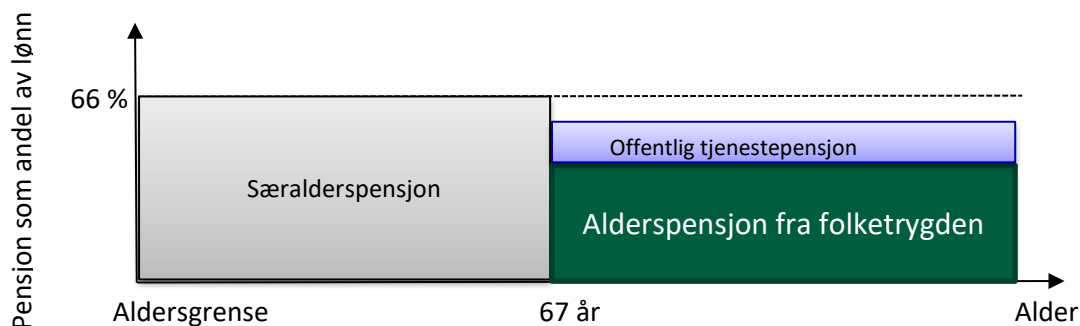


Dagens offentlige tjenstepensjon kan ikke kombineres med arbeidsinntekt fra en stilling i offentlig sektor uten at pensjonen blir avkortet. Kommer inntekten fra en stilling i privat sektor avkortes derimot tjenstepensjonen ikke.

En stor gruppe ansatte i offentlig sektor har lavere aldersgrense enn 70 år, såkalt «særaldersgrense». I KS Bedrifts område kan denne lavere grensen være 65, 63 eller 60 år. Personer med særaldersgrense kan ta ut alderspensjon inntil tre år før aldersgrensen dersom summen av alder og opptjeningstid er 85 år eller mer.

Figur 4 illustrerer et typisk pensjonsforløp for personer med særaldersgrense. Som det går frem av figuren mottar disse full tjenstepensjon fra aldersgrensen, ev. 3 år før, og frem til fylte 67 år. Ved 67 år samordnes tjenstepensjonen med alderspensjon fra folketrygden på samme måte som for de som har ordinær aldersgrense.

Figur 4 Pensjon fra dagens ordning for ansatte med særaldersgrense



Aldersgrensene kan ha betydning for den enkeltes arbeidstakers pensjonsrettigheter dersom en bedrift i KS Bedrifts område ønsker å bytte til hybridpensjon, siden det ikke er gitt at særaldersgrensene kan opprettholdes etter et slikt bytte.

3.1.2 Påslagspensjon (ansatte født etter 1962)

Ansatte som er født etter 1962 vil fra 2020 bli omfattet av en ny pensjonsordning, en såkalt «påslagspensjon». Denne nye pensjonsordningen har mange likhetstrekk med hybridpensjon etter tjenstepensjonsloven, men avviker også på enkelte punkter. Pensjonsopptjeningen i påslagspensjon skjer på følgende måte:

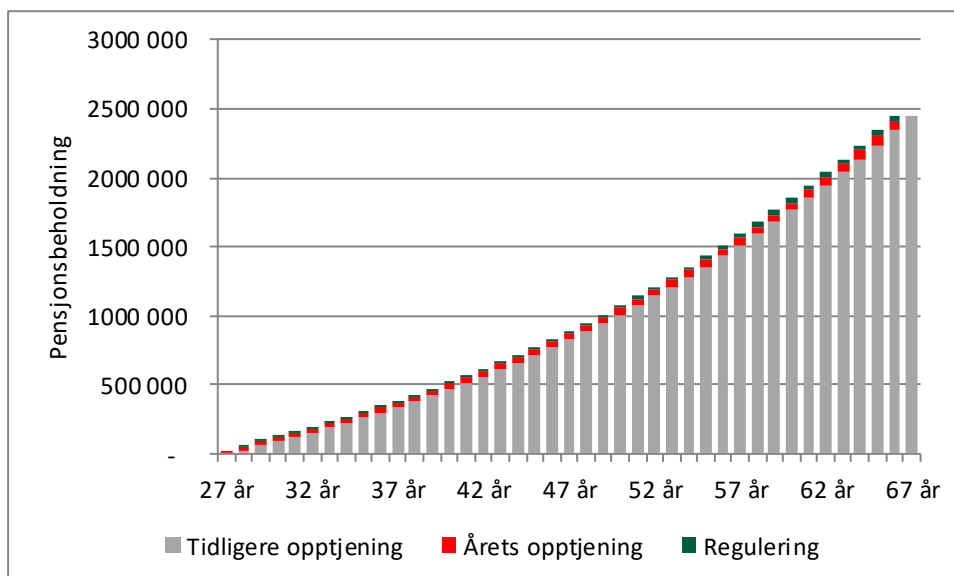
- Det er alleårsopptjening, det vil si at hvert år en person er ansatt tjenes det opp 5,7 prosent av lønn opp til 7,1 G³ og 23,8 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G til en såkalt pensjonsbeholdning
- Opptjent pensjonsbeholdning skal reguleres i takt med G-veksten frem til pensjonsuttak

Påslagspensjon beregnes uavhengig av folketrygden, i motsetning til dagens offentlige tjenstepensjon.

Figur 5 viser et eksempel på opptjening av pensjonsbeholdning, der det hvert år legges til ny opptjening ut fra årets inntekt, samt at samlet opptjent beholdning til nå årlig oppreguleres i takt med G-veksten.

³ G er folketrygdens grunnbeløp, p.t. kr 96 883.

Figur 5 Eksempel på opptjening av pensjonsbeholdning i påslagspensjon



Forutsetninger: Startlønn ved 27 år kr 500 000, årlig lønnsvekst og G-vekst 2 %

Ved pensjonsuttak deles opptjent pensjonsbeholdning på folketrygdens delingstall for å fastsette årlig pensjon.

Andre kjennetegn ved den nye pensjonsordningen er:

- Det skal være valgfritt, fleksibelt og nøytralt uttak fra 62 år. Nøytralt uttak innebærer at senere uttak gir høyere årlig pensjon enn tidlig uttak.
- Alderspensjonen skal utbetales livsvarig
- Kjønnsnøytral pensjon, det vil si at årlig pensjon er lik for kvinner og menn
- Pensjon under utbetaling skal reguleres som alderspensjon fra folketrygden under utbetaling, det vil si i takt med G-veksten fratrasket 0,75 prosent

Opptjeningen i påslagsordningen starter 01.01.2020. Alle som har hatt opptjening i offentlig tjenstepensjon før dette vil få pensjon fra både dagens offentlige tjenstepensjonsordning og fra påslagsordningen. Fra dagens ordning får de en oppsatt alderspensjon basert på opptjening frem til 01.01.2020. Denne oppsatte pensjonen skal beregnes ut fra lønnsnivået per 01.01.2020. Den skal dessuten kunne tas ut fleksibelt fra 62 år på samme måte som påslagspensjonen.

ASD foreslår i Prop. 87 L (2018-2019) at de som har hatt mindre enn tre års opptjening i dagens ordning skal få bruttopensjon for denne opptjeningen, selv om det i utgangspunktet kreves minst tre års opptjening for å få pensjon fra dagens ordning. Forutsetningen er at samlet opptjening før og etter 2020 er minst tre år.

Personer i årskullene 1963-1967 som har hatt opptjening i dagens ordning før 2011 skal få et særskilt pensjonstillegg. Tillegget skal være 1,5 prosent av pensjonsgrunnlaget per 01.01.2020, justert med forholdet mellom opptjeningstid før 2011 og kravet til full opptjening.

Tillegget trappes ned med årskull slik at 1963-kullet får 100 prosent, 1964- kullet får 80 prosent, 1965-kullet får 60 prosent, 1966-kullet får 40 prosent og 1967-kullet får 20 prosent. Tillegget utformes nøytralt, slik at årlig utbetaling blir lavere ved uttak før 67 år og høyere ved uttak etter 67 år.

Videre gis det et overgangstillegg til personer født i kullene 1963 til og med 1970. Overgangstillegget utbetales i alderen 62 til 67 år til personer som fratrer medlemspliktig stilling. Det skal utgjøre 0,15 G per år til 1963-kullet. Det trappes ned med 12,5 prosentpoeng per årskull, slik at 1970-kullet, som er det siste kullet som vil motta overgangstillegget, vil motta 12,5 prosent av 0,15 G. Videre avkortes det forholdsmessig dersom samlet tjenestetid i offentlig tjenstepensjon er lavere enn 40 år, og det utbetales ikke dersom tjenestetiden er lavere enn 15 år. Tillegget levealdersjusteres ikke, og det skal ikke avkortes mot inntekt fra ikke medlemspliktige stillinger.

I tillegg til at det innføres en påslagsordning, vil de som er født etter 1963 omfattes av en ny AFP-ordning etter modell av privat AFP, jf. nærmere omtale i punkt 4.2. Den nye AFP-ordningen vil være en kvalifikasjonsordning. Dermed kan det være en del personer som har vært medlem av en offentlig tjenstepensjonsordning som ikke får rett til den nye livsvarige offentlige AFP-en. Disse vil få krav på såkalt «betinget tjenstepensjon».

Betinget tjenstepensjon er en egen pensjon den enkelte vil tjene opp rett til på samme måte som pensjon fra påslagsordningen, men den vil kun bli utbetalt til personer som ikke kvalifiserer for offentlig eller privat AFP. Årlig opptjening vil være 3 prosent av lønn opp til 7,1 G i hvert år med medlemskap i en offentlig tjenstepensjonsordning fram til fylte 62 år. Opptjeningen av betinget tjenstepensjon starter 01.01.2020 på samme måte som opptjening i påslagsordningen.

Det er foreløpig ikke avklart hvordan alderspensjon skal beregnes for personer født etter 1962 som har vært uføre eller har særaldersgrense.

Når det gjelder uføre, så fremgår det av pensjonsavtalen at uføre som er født etter 1962 skal tjene opp pensjonsrettigheter i påslagsordningen fra 01.01.2020. Videre fremgår det at uføre også i fremtiden skal gå over fra uførepensjon til alderspensjon ved samme alder som i folketrygden, altså ved 67 år. Det er imidlertid ikke avklart hvor lenge de skal tjene opp alderspensjon, om de skal få rett på AFP, eventuelt betinget tjenstepensjon.

De uavklarte spørsmålene knyttet til alderspensjon for uføre skal vurderes på nytt etter at Stortinget har vedtatt en langsiktig løsning for alderspensjon til uføre i folketrygden. Det må i denne forbindelse også tas stilling til om uføre fortsatt skal skjermes mot noe av effekten av levealdersjusteringen. Det er per i dag uklart når Stortinget vil vedta endelig regelverk i folketrygden.

Heller ikke alderspensjonen til ansatte med særaldersgrense som er født senere enn 1962 er avklart. I pensjonsavtalen heter det at partene snarest mulig skal «utrede og avtale løsninger for personer som har særaldersgrense og opptjening i påslagsordningen». I henhold til avtalen

skal de som 01.01.20 har ti eller færre år til aldersgrensen sikres like gode ordninger som de ville fått med dagens regler. Planen er at de innen 01.11.2019 skal avtales hvordan alderspensjonen skal beregnes for ansatte med særaldersgrense.

Hvilke stillinger som skal ha særaldersgrense i fremtiden har ikke vært et tema i forhandlingene. I henhold til pensjonsavtalen av 03.03.2018 skal dette avklares i en «senere prosess».

3.2 Tre varianter av hybridpensjon

Hybridpensjonsordninger er regulert i lov om tjenstepensjon (tjenstepensjonsloven). Tjenstepensjonsloven angir krav til denne type pensjonsordninger for at bedriften skal få skattefradrag for premien til pensjonsordningen. Hybridpensjonsordninger kommer i tillegg til, og fastsettes uavhengig av, folketrygden.

Bedriften kan foreta en rekke valg når den bestemmer hvordan pensjonsordningen skal utformes, herunder knyttet til regulering av innbetalt beløp og garantier, som er forhold som vil bli nærmere omtalt i denne rapporten.

Hybridpensjon er innskuddsbasert, det vil si at pensjonen baseres på innskuddene hvert år, der innskuddene er avhengig av lønn hvert år. Det vil si at hybridpensjon har alleårsopptjening. Maksimale innskudd til alderspensjon i hybridpensjonsordninger er:

- 7 % av lønn for lønn mellom 0 og 12 G
- 18,1 % i tillegg for lønn mellom 7,1 og 12 G

For kvinner skal det betales mer enn for menn med samme lønn, slik at kvinner og menn er sikret samme årlige pensjon.

Personer som slutter i en bedrift vil få med seg et «pensjonsbevis» med pensjonsbeholdningen som er opptjent når de slutter. I tillegg må bedriften betale en administrasjonsavsetning, slik at pensjonsbeviset ikke skal belastes kostnader. Det er likevel et unntak knyttet til at premie for rentegaranti kan trekkes fra avkastningen det enkelte år. Videre kan pensjonsinnretningen ta 20 prosent av avkastningen i egenkapitalbetjening på pensjonsbevis med rentegaranti i utbetalingsperioden.

Dersom ikke annet avtales, er det krav om å ha jobbet i bedriften i 12 måneder for å få rett på pensjonsbevis. Tilsvarende regel er i ferd med å bli fjernet i innskuddspensjonsloven, og det kan derfor være bare et tidsspørsmål før regelen endres også for hybridpensjonsordninger.

Når det gjelder særaldersgrenser, så er det i tjenstepensjonsloven kun mulig å ha særaldersgrenser dersom disse er lavere enn 62 år. Etter forskrift til tjenstepensjonsloven er det kun mulig med særaldersgrenser for følgende yrker:

- Flypiloter

- Dykkere
- Redningspersonell som tjenestegjør på helikoptre på oljeinstallasjon til havs
- Andre flybesetningsmedlemmer enn piloter

3.2.1 Generelt om hybridpensjon

De aktuelle hybridpensjonsordningene som vurderes i denne rapporten er hybridpensjon med:

- Garantert G-vekst i opptjeningsperioden
- Individuelt investeringsvalg
- Kollektiv forvaltning med 0-garanti

Disse tre variantene kan videre fastsettes med forskjellige egenskaper når det gjelder utbetalingstid, innskuddsnivå, om ansatte skal betale egenandel, m.m. Etter Bedriftsavtalen skal hybridpensjonen bygge på følgende forutsetninger:

- Livslang utbetalinger
- Kjønnsnøytralitet
- Innskuddsnivå
 - 7 % av lønn for lønn mellom 0 og 12 G
 - 18,1 % i tillegg for lønn mellom 7,1 og 12 G
- Ansattes bidrag på 2 % av lønn opp til 12 G
- 0-garanti i passiv periode og all avkastning tilfaller arbeidstaker
- Eksisterende pensjonsordning lukkes for alle som har fylt 55 år med mindre partene lokalt blir enige om en lavere alder.

I tillegg sier Bedriftsavtalen at hybridpensjonen skal ha lønnsvekstgaranti for aktiv periode (G-regulering), med mindre partene lokalt er enige om å bruke individuelt investeringsvalg eller kollektiv forvaltning og 0-garanti. Det er disse tre reguleringsregimene i aktiv periode som skal beskrives nærmere her.

Det skal sikres livslang utbetaling og kjønnsnøytral pensjon. Innskuddet må imidlertid være større for kvinner enn for menn. Innskuddsnivået som er omtalt i Bedriftsavtalen er det maksimalt tillatte innskuddsnivået for menn. Vi forutsetter derfor at kvinner får noe høyere innskudd. I beregningene som gjengis i denne rapporten er det antatt at innskuddet for kvinner er 15,5 prosent høyere enn for menn, selv om nivået varierer litt fra pensjonsleverandør til pensjonsleverandør.

Som for offentlig tjenstepensjon vil pensjonsgrunnlaget normalt være siste ordinære lønn, maksimert til 12 G. Dersom en ansatt jobber deltid, skal innskuddet beregnes ved å først gjøre om lønnen til hva den ville vært ved fulltid, så beregnes innskuddet, og så multipliseres dette med deltidsprosenten. Hensikten med en slik beregningsmetode er å sikre korrekt håndtering av innskuddssatsene som kan være (og er i Bedriftsavtalen) høyere for lønn over 7,1 G enn for lønn under 7,1 G.

3.2.2 Beregning av årlig pensjon i hybridpensjon og bruk av teknisk rente

I hybridpensjon blir årlig pensjon bestemt på uttakstidspunktet. Livsvarig årlig pensjon fastsettes ut fra følgende formel:

$$\frac{\text{Pensjonsbeholdning}}{\text{Forventet gjenstående levetid}}$$

Den forventete gjenstående levetid vil bli beregnet etter Finanstilsynets anbefalte dødelighetsantagelser, K2013. Denne er ikke lik folketrygdens delingstall, og forventet gjenstående levetid utvikler seg forskjellig for forskjellige fødselsår enn delingstallet.

Størrelsen på pensjonsbeholdningen ved uttak avhenger av størrelsen på innbetalingene hvert år (og dermed lønn hvert år), G-regulering/avkastning og tilført dødelighetsarv fra de i forsikringskollektivet som har dødd.

I hybridpensjon kan pensjonsinnretningen benytte en teknisk rente i beregningen av alderspensjonsutbetalinger for å endre utbetalingsprofilen dersom utbetalingsprofilen ellers ville blitt uhensiktsmessig sterkt stigende for alderspensjonistene. Bruk av en teknisk rente innebærer ingen garanti fra pensjonsinnretningen. Dette betyr igjen at pensjonen kan bli lavere fra ett år til det neste dersom avkastningen blir dårlig ett år.

Den tekniske renten skal settes til et forsvarlig nivå, og herunder være tilpasset risikoprofil og forventet avkastning i kapitalforvaltningen. Nivået på den tekniske renten skal bidra til at:

- alderspensjonen ikke får en sterkt økende regulering ut over alminnelig lønnsvekst og prisstigning,
- alderspensjonen sikres i hele utbetalingsperioden og
- at det ikke skjer urimelig forskjellsbehandling mellom produkter, produktkombinasjoner eller kundegrupper.

Den tekniske renten kan p.t. ikke settes høyere enn 3 prosent.

Bruk av teknisk rente for å beregne årlig pensjon forutsetter at bedriften ikke har inngått avtale om en pensjonsregulering lik alminnelig lønnsvekst fratrasket 0,75 prosent⁴. Etter Bedriftsavtalen skal det ikke sikres slik reguleringsbestemmelse ved endring av pensjonsordning til hybridpensjon. Det betyr at teknisk rente kan brukes til å beregne pensjon i hybridordninger etter Bedriftsavtalen.

Ved bruk av teknisk rente vil beregningen av årlig pensjon se slik ut:

$$\frac{\text{Pensjonsbeholdning}}{\text{Livsvarig annuitet beregnet med teknisk rente}}$$

⁴ Dette tilsvarer regulering av pensjoner under utbetaling i folketrygden og i offentlige tjenstepensjonsordninger.

«Livsvarig annuitet beregnet med teknisk rente» vil gi et lavere tall enn forventet gjenstående levetid. Eksempelvis vil en mann født i 1995 ha en forventet gjenstående levetid ved 67 år på 23,9 år. Livsvarig annuitet beregnet med teknisk rente på 2 prosent vil være 18,7.

Med en pensjonsbeholdning på kr 1 000 000 vil årlig pensjon dermed bli:

- 41 764 når det ikke benyttes teknisk rente
- 53 417 når det benyttes en teknisk rente på 2 prosent.

Ved å bruke teknisk rente blir årlig pensjon dermed 28 prosent høyere enn ved å ikke bruke teknisk rente.

Samtidig vil reguleringen av pensjonen under utbetaling bli lavere, siden det allerede er forutsatt en avkastning på 2 prosent. Reguleringen blir gjort ut fra avkastningen fratrasket disse 2 prosentpoengene. Se punkt 3.5 for nærmere beskrivelse av regulering etter uttak av pensjon.

Sammenligningen av pensjoner fra offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon vil avhenge av om det benyttes en teknisk rente eller ikke ved beregning av årlig pensjon i hybridpensjon. Jo høyere den tekniske renten settes, jo høyere blir den beregnede hybridpensjonen.

3.2.3 Garantert G-vekst i opptjeningsperioden

Hybridpensjon med garantert G-vekst i opptjeningsperioden har egentlig to garantier:

- 0-garanti
- Garanti for G-regulering av pensjonsbeholdningen

Det er pensjonsinnretningen som står for 0-garantien, mens bedriften er ansvarlig for at pensjonsbeholdningen blir G-regulert. At pensjonsinnretningene står for 0-garantien innebærer at de garanterer at innskuddene ikke faller i kroneverdi. Samtidig skal all positiv avkastning tilføres pensjonsordningen.

Innenfor hybridpensjon som garanterer G-vekst på pensjonsbeholdningen i opptjeningsperioden kan pensjonsbeholdningen, og dermed pensjonen bli påvirket av størrelsen på et såkalt reguleringsfond, i tillegg til G-reguleringen.

Etter loven skal reguleringen av pensjonsbeholdningen dekkes av årlig avkastning av de midler som er knyttet til medlemmenes pensjonsbeholdninger. Årlig avkastning ut over det som trengs for å regulere beholdningene, skal tilføres pensjonsordningens reguleringsfond. Dersom årets avkastning ikke er tilstrekkelig til å dekke reguleringen, dekkes resten ved overføring av midler fra reguleringsfondet. Dersom dette heller ikke er tilstrekkelig, skal det resterende dekkes av bedriften.

Personer som slutter i bedriften og får et pensjonsbevis, skal få med seg sin forholdsmessige del av pensjonsordningens reguleringsfond, basert på størrelsen av pensjonsbeholdningen på det det tidspunkt.

Pensjonsbeholdningen til personer som tar ut pensjon skal også få tilført sin forholdsmessige del av reguleringsfondet på tidspunktet pensjonen tas ut.

Årlig pensjon i en hybridpensjon med garantert G-vekst vil derfor kunne bli høyere enn det regulering med G-veksten skulle tilsi.

Samtidig er det gitt en åpning for at arbeidsgiver kan sette et tak på størrelsen på reguleringsfondet. Avkastning som skulle vært tilført reguleringsfondet ut over dette taket vil bli overført til bedriftens premiefond. Taket kan ikke settes lavere enn 5 prosent av pensjonsbeholdningen for aktive medlemmer. Det kan avtales en høyere grense.

Hva pensjonen blir vil altså avhenge av følgende forhold:

- Lønn hvert år, og dermed også hvordan lønnen utvikler seg over tid
- Størrelsen på G-reguleringen frem til uttak av pensjon
- Størrelsen på reguleringsfondet ved uttak av pensjon

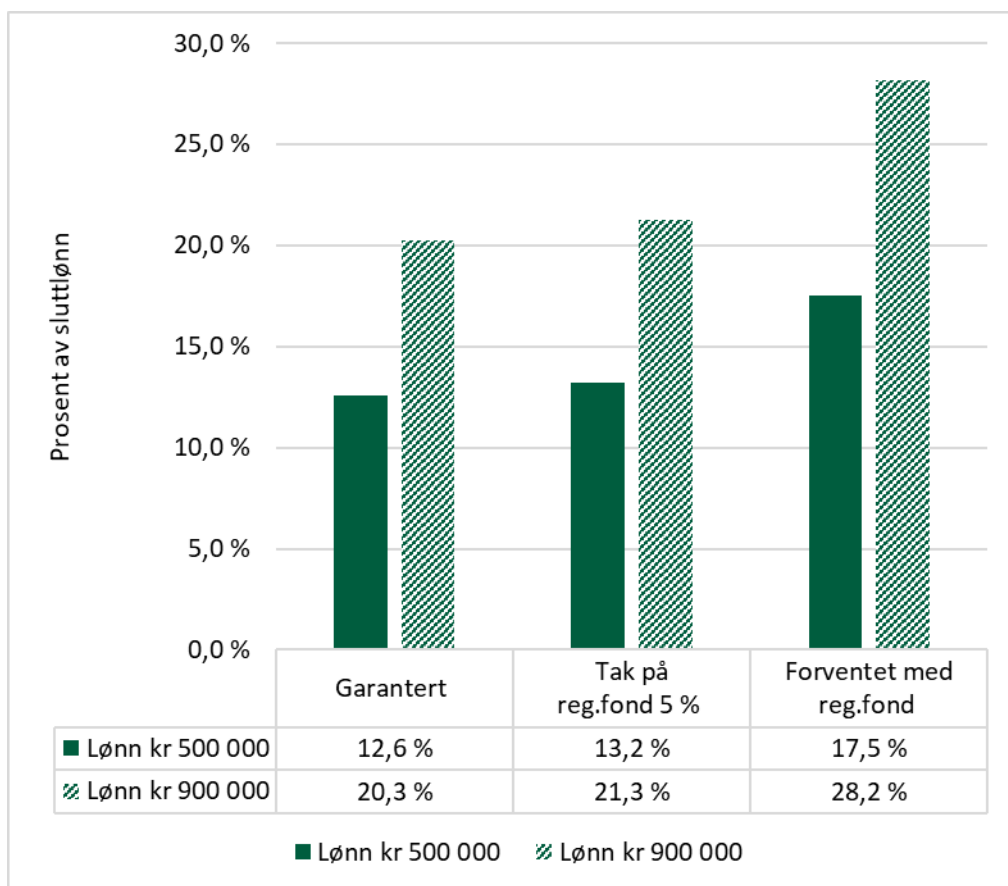
Størrelsen på reguleringsfondet ved uttak av pensjon vil avhenge av:

- Avkastning på pensjonsbeholdningen, som igjen er avhengig av hvordan midlene blir investert, sammenlignet med utviklingen i G
- Om det er satt et tak på reguleringsfondet

De to pensjonsleverandørene som i dag leverer hybridpensjon med G-regulering har plassert midlene for pensjonsordningene med en gjennomsnittlig aksjeandel på 14 prosent. De har litt forskjellig plassering av resten av midlene. I Figur 6 vises forventet pensjon gitt at 14 prosent plasseres i aksjer og resten i obligasjoner. Forventet avkastning er forutsatt å være på 3,6 prosent⁵. Figuren viser ikke hvilken risiko som er knyttet til å få akkurat forventet avkastning, og reell avkastning kan gi både høyere og lavere pensjon. For den ansatte vil imidlertid pensjonsbeholdningen ha en minstepensjon knyttet til innbetalinger og G-regulering.

⁵ Etter Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser, det er ikke tatt hensyn til 0-garantien. I Fafo-rapport 2017:20 «Er hybrid tjenestepensjon et alternativ til innskuddspensjon?» vises det at forventet avkastning på en hybridpensjon med 0-garanti blir høyere enn den forventete verdien uten garanti.

Figur 6 Forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn i hybridpensjon med G-regulering



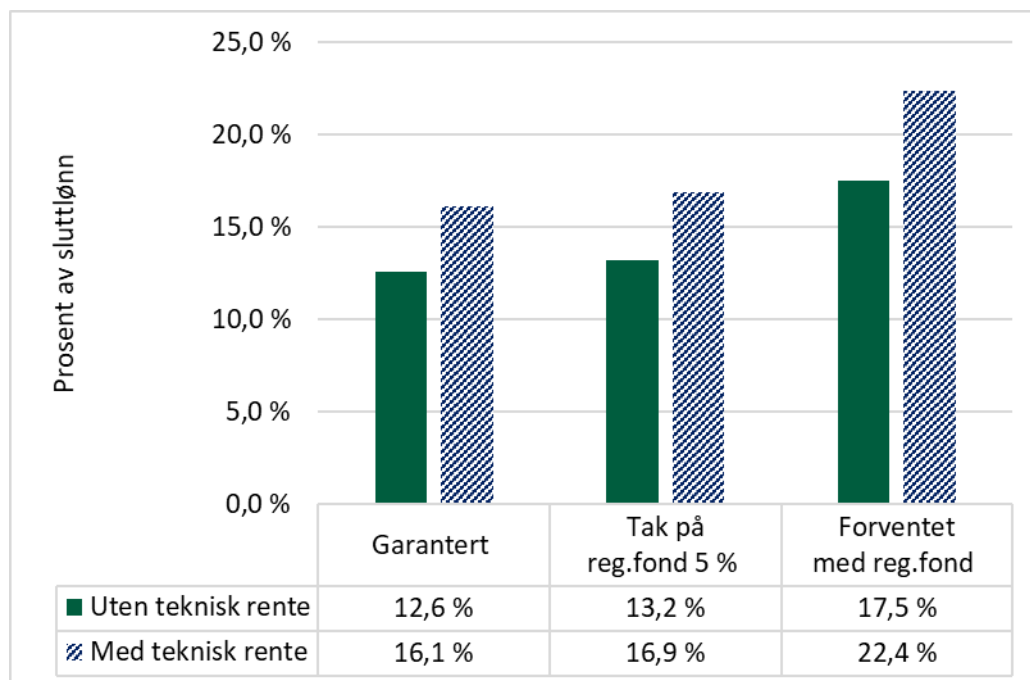
Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst

Som det fremgår av figuren vil forventet pensjon være større jo større reguleringsfondet antas å være ved uttak av pensjon. I eksempelet her vil forskjellen mellom garantert pensjon og pensjon med reguleringsfond ikke være veldig stor når det er satt et tak på reguleringsfondet på 5 prosent av pensjonsbeholdningen. Årlig pensjon for en med en lønn på kr 500 000 vil øke med 0,6 prosentpoeng. Dersom hele reguleringsfondet medregnes, vil imidlertid forventet årlig pensjon bli på 17,5 prosent av sluttlønn, mens den garanterte pensjonen er på 12,6 prosent av sluttlønn.

For å sikre G-regulering på 2 prosent i utbetalingsperioden kunne det tenkes at teknisk rente ble fastsatt som forventet avkastning, her 3,6 prosent, fratrasket 2 prosentpoeng. Dette ville i så fall gi en teknisk rente på 1,6 prosent.

I Figur vises beregnet pensjon henholdsvis uten teknisk rente og med en teknisk rente som for enkelhets skyld er satt lik 2 prosent.

Figur 7 Forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn beregnet med og uten teknisk rente, for hybridpensjon med G-regulering



Forutsetninger: Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst, lønn på kr 500 000 fra start

For en lønn i dag på kr 500 000 vil årlig pensjon være om lag 28 prosent høyere med bruk av teknisk rente sammenlignet med at det ikke brukes teknisk rente, som nevnt i punkt 3.2.2.

3.2.4 Individuelt investeringsvalg

Pensjon fra en hybridpensjonsordning med individuelt investeringsvalg vil avhenge av hvordan den enkelte har investert midlene og hvordan verdien på disse midlene har utviklet seg. Bedriften og pensjonsinnretningen skal inngå avtale om hvordan investeringsporteføljen skal settes sammen og hvilken adgang medlemmene skal ha til å endre sammensetningen.

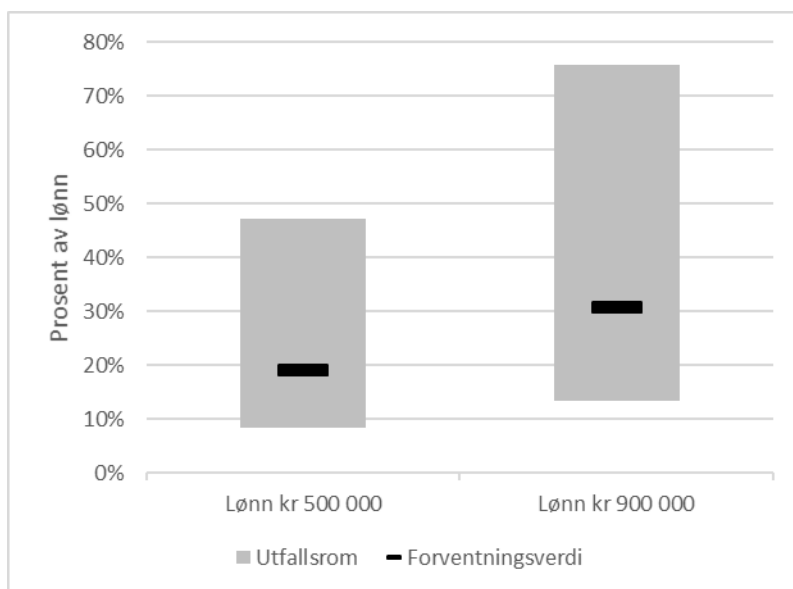
Den ansatte vil som hovedregel bære risikoen for at verdien av investeringsporteføljen blir redusert.

Kostnadene ved administrasjon og forvaltning av pensjonsordningen skal dekkes av bedriften. Særskilte kostnader ved endring av investeringsporteføljen skal dekkes av den ansatte og kan belastes pensjonskontoen. Det er ikke vanlig at pensjonsinnretningen belaster kostnader ved endring av investeringsporteføljen, og dette forholdet vil derfor ikke bli nærmere omtalt her.

Bedriften velger gjerne en standard investeringsprofil for sine ansatte. Dersom den ansatte ikke velger noe annet, vil denne investeringsprofilen gjelde. Pensjonsleverandørene har ulike standard investeringsprofiler de tilbyr. P.t. tilbyr de stort sett såkalt alderstilpassete investeringsprofiler, det vil si at aksjeandelen reduseres etter hvert som den ansatte blir eldre.

I Figur 8 vises forventet årlig pensjon i en hybridpensjon med investeringsvalg og et såkalt utfallsrom. Utfallsrommet viser et område pensjonen med 95 prosent sannsynlighet vil havne innenfor, etter forutsetningene gitt i Finans Norges bransjeavtale om avkastningsprognoser. At utfallsrommet er stort viser at det er stor usikkerhet knyttet til hvor pensjonen vil havne.

Figur 8 Utfallsrom knyttet til hybridpensjon med investeringsvalg



Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst

Utfallsrommets størrelse er mye større ved lønn på kr 900 000 enn ved lønn på kr 500 000. Dette skyldes at innskuddene er høyere, forventet pensjon er høyere, og utfallsrommet blir dermed tilsvarende mye større.

Ellers er det slik at forventet pensjon øker *litt* med økt aksjeeksponering, mens utfallsrommet samtidig kan bli *vesentlig* større. Videre vil forventet avkastning og utfallsrom være avhengig av plasseringstiden. Satsene for prognoser i Finans Norges Bransjeavtale er ment for prognoser på lang sikt. På kort sikt vil det kunne være større variasjon fra disse satsene.

I hybridpensjon med individuelt investeringsvalg vil en ansatt kunne få svært forskjellig forventet (og reell) pensjon enn en annen ansatt, hvis den ene eventuelt velger en annen investeringsprofil enn standarden bedriften har valgt.

I Tabell 1 gis det eksempler på hvor mye høyere forventet pensjon blir ved bruk av teknisk rente på 2 prosent når hybridpensjonen har individuelt investeringsvalg.

Tabell 1 Forventet årlig pensjon ved 67 år med og uten teknisk rente, individuelt investeringsvalg, i prosent av sluttlønn

Lønn i kr	Uten teknisk rente	Teknisk rente på 2 prosent
500 000	23,5 %	30,0 %
900 000	37,7 %	48,2 %

Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst

Forskjellen i beregnet pensjon med og uten teknisk rente er også her på 28 prosent.

3.2.5 Kollektiv forvaltning med 0-garanti

Hybridpensjon med kollektiv forvaltning og 0-garanti innebærer at pensjonsinnretningen garanterer at innskuddene ikke faller i kroneverdi. Samtidig vil all positiv avkastning bli tilført pensjonsbeholdningen til de ansatte, og ikke gå inn i et reguleringsfond som for hybridpensjon med garantert G-vekst i opptjeningsperioden.

De pensjonsleverandørene som leverer hybridpensjon i dag har oppgitt at de plasserer hybridpensjon med avtale om G-regulering av pensjonsbeholdning og hybridpensjon med kollektiv forvaltning med 0-garanti innenfor samme investeringsportefølje. Dette skyldes at pensjonsinnretningen som nevnt gir kunden samme garanti i de to ordningene.

Forventet avkastning på midlene blir dermed den samme i de to hybridvariantene. Det er imidlertid forskjellig risiko i ordningene for de ansatte i og med at det i hybridpensjon med 0-garanti ikke er garantert at den enkelte får en G-regulering.

Samtidig er det ikke noe reguleringsfond i denne ordningen, og all avkastning vil gå til de ansatte. Bedriften kan ikke sette noe tak på hvor mye avkastning som kan tilføres de ansatte via reguleringsfondet, slik den kan i hybridpensjon med G-regulering.

Siden investeringsprofilen (andelen i aksjer) vil være den samme som i hybridpensjon med G-regulering, vil forventet pensjon bli lik forventet pensjon med reguleringsfond som illustrert i Figur 6.

Den garanterte pensjonen vil imidlertid være mindre enn med G-regulering, som vist i Tabell 2. I tilfellet med lønn ved start på kr 500 000 vil 0-garanti gi en garantert årlig pensjon på 8,3 prosent av sluttlønn, mens hybridpensjon med G-regulering gir en garantert årlig pensjon på 12,6 prosent av sluttlønn.

Begge disse pensjonene er beregnet uten teknisk rente. I Tabell 2 er det vist hvordan årlig pensjon er forventet å bli med og uten teknisk rente.

Tabell 2 Årlig pensjon ved 67 år rente, kollektiv forvaltning med 0-garanti, i prosent av sluttlønn

Lønn i kr	Garantert pensjon uten teknisk rente	Forventet pensjon uten teknisk rente	Garantert pensjon med teknisk rente på 2 prosent	Forventet pensjon med teknisk rente på 2 prosent
500 000	8,3 %	17,5 %	10,6 %	22,4 %
900 000	13,3 %	28,2 %	17,0 %	36,1 %

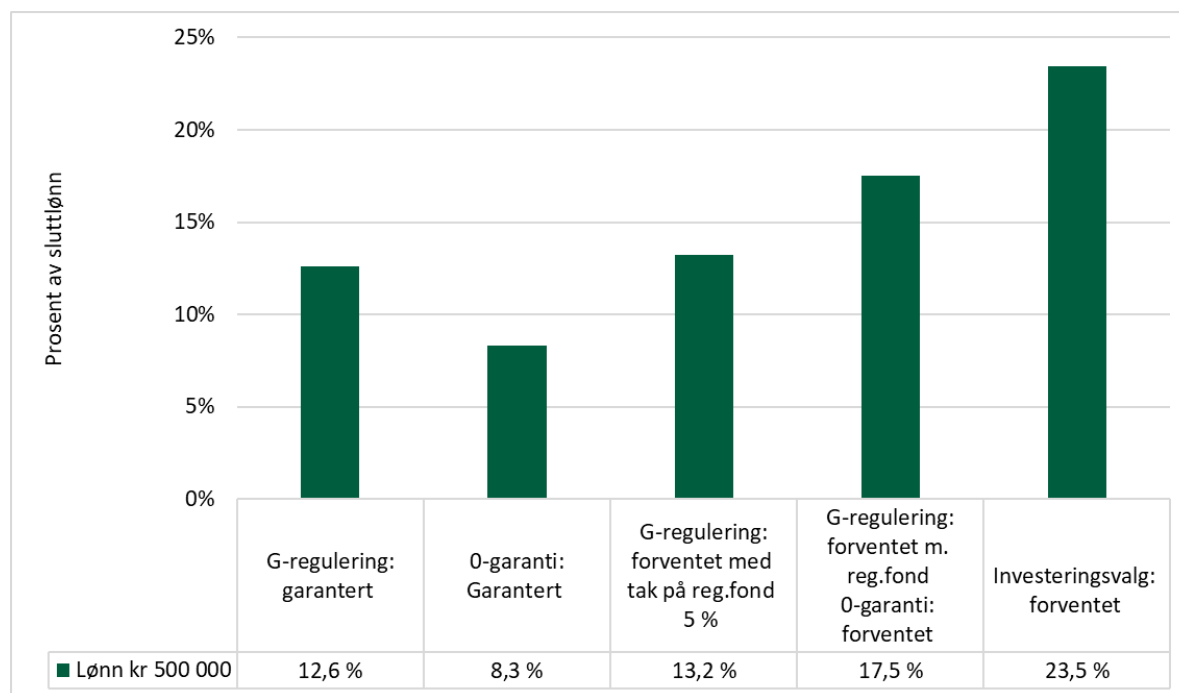
Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst

3.2.6 Sammenligning av de tre hybridpensjonsordningene

Det er til dels store forskjeller i garantert og forventet pensjon i de tre hybrid-variantene. Noe som skiller de tre hybridpensjonsordningene er hvordan midlene knyttet til ordningene blir plassert og hvor stor andel av avkastningen som går til pensjon. Hybridpensjonsordningene vil kunne gi både forskjellig garantert og forskjellig forventet pensjon, samtidig som risikoen for å få disse pensjonene vil være forskjellige i de forskjellige ordningene.

For å synliggjøre forskjellen i garantert og forventet pensjon, er det i Figur 9 vist både garantert pensjonsnivå og forskjellene i forventet årlig pensjon ved 67 år som ikke er garantert for en person født i 1995.

Figur 9 Forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn



Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst, person født i 1995

Som det fremgår av figuren vil garantert pensjon ved 67 år (selvfølgelig) være mindre i hybridpensjon med 0-garanti enn i hybridpensjon med G-regulering.

Når det gjelder forventet pensjonsnivå, så vil dette være likt i hybridpensjon med G-regulering og 0-garanti dersom hele reguleringsfondet går til pensjon i ordningen med G-regulering.

Hybridpensjon med individuelt investeringsvalg vil gi svært mye høyere forventet pensjon enn alternativene, noe som skyldes høy aksjeinvestering (80 prosent) frem til 42 år. Forventet avkastning blir da langt høyere enn forventet G-regulering, som her er antatt å være 2 prosent årlig.

Forventet pensjon er ingen garantert pensjon, og reell pensjon kan bli både høyere og lavere enn den forventete.

Dersom den alternative lønnsveksten angitt i punkt 2, med en økning i lønn på 4 prosent frem til 40 år og 2 prosent deretter, legges til grunn, vil forskjellen i forventet pensjon mellom hybridordningene endres. For å illustrere dette er det i Tabell 3 vist hvor mye høyere forventet pensjon ved 67 år er enn den garanterte i hybridpensjon med G-regulering, ved to forskjellige lønnsutviklinger.

Tabellen viser at forskjellen mellom garantert pensjonsnivå og forventet pensjon blir mindre når det antas en lønnsvekst som er høyere i starten av karrieren enn senere. Dette skyldes at forskjellen mellom forventet avkastning og lønnsveksten er lavere jo høyere den individuelle lønnsveksten er.

Tabell 3 Effekt av forskjellig lønnsutvikling, startlønn på kr 500 000

	Hvor mye høyere forventet pensjon er med reguleringsfond sammenlignet med garantert pensjon for hybridpensjon med G-regulering	Hvor mye høyere forventet pensjon er med individuelt investeringsvalg sammenlignet med garantert pensjon med G-regulering
Lønnsutvikling lik G-regulering	39 %	86 %
Lønnsutvikling 4/2 %	37 %	81 %

Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst

3.3 Sammenligning av alderspensjon i pensjonsordningene

Offentlig tjenstepensjon for de som er født etter 1963, påslagspensjon, og hybridpensjon er tilnærmet like på følgende punkter:

- Alleårsopptjening basert på lønn hvert år
- Livsvarig utbetaling
- Lik årlig pensjon for kvinner og for menn
- Mulighet til å velge når pensjonen skal utbetales mellom 62 og 75 år, uavhengig av uttak av folketrygd og uavhengig av annen lønn

- Mulighet til å velge gradert uttak av alderspensjon

I Tabell 4 er det vist en rekke forskjeller i reglene for påslagspensjonen i offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon. Det fremgår av tabellen at forskjellene ikke bare går på hvordan alderspensjonen beregnes, men også på hvem som kan ha krav på alderspensjon⁶. Forskjeller mellom ordningene knyttet til premier og regnskapsføring er gitt i henholdsvis punkt 6.7 og punkt 7.

Tabell 4 Forskjeller i regler mellom påslagspensjon og hybridpensjon

	Påslagspensjon	Hybridpensjon
Krav til stillingsstørrelse	0 %	20 %, kan avtale 0 %
Krav til minstealder	Ingen	20 år, annet kan avtales
Krav til tjenestetid for rett	1 år samlet i offentlig	12 måneder i bedriften, kan avtale mindre
Opptjening i % av lønn	5,7 og 23,8 %	7 og 25,1 %, mer for kvinner
Betinget pensjon om vedkommende ikke får AFP	Ja, 3,0 %	Nei
Årlig pensjon finnes ved å dele på	Folketrygdens delingstall	Forventet gjenstående levetid etter K2013
Barnetillegg til alderspensjon	Nei*	Nei

* Det er i Prop. 87 L (2018-2019) foreslått at det ikke skal være barnetillegg til alderspensjonen

Forskjellene i Tabell 4 gjelder hybridpensjon generelt, der regelverket for hybridpensjon er uavhengig av hvilken variant av hybridpensjon som det sammenlignes med. I Tabell 5 vises forskjeller mellom påslagspensjon og de forskjellige variantene av hybridpensjon der det er forskjeller mellom disse.

⁶ Regjeringen har sagt at det skal settes ned en arbeidsgruppe for å vurdere krav til medlemskap i innskuddspensjonsordninger. En eventuell endring i innskuddspensjonsloven vil også kunne få effekt for tjenstepensjonsloven.

Tabell 5 Forskjeller i regler mellom påslagspensjon og forskjellige hybridpensjonsordninger

	Påslagspensjon	G-regulering	Hybridpensjon	
			0-garanti	Investeringsvalg
Pensjonsbeholdning	En beregnet, ikke-reell pensjonsbeholdning beregnet som sum av opptjening basert på andel av lønn	Basert på innskudd, G-regulering og reell dødelighetsarv, samt andel av reguleringsfond	Basert på innskudd, avkastning over 0 % og reell dødelighetsarv	Basert på innskudd, avkastning og reell dødelighetsarv
Avsatte midler	Forskjellig fra pensjonsbeholdningen, kjønns- og aldersavhengig	Pensjonsbeholdningen	Pensjonsbeholdningen	Pensjonsbeholdningen
Mulighet for investeringsvalg	Nei	Nei	Nei	Ja
Regulering i opptjeningstiden	Med G-veksten	Med G-veksten	Med avkastning, min 0 %	Med avkastning
Ev. ekstra ved beregning av pensjon	Ingenting	Andel av reguleringsfond	Ingenting	Ingenting
Mulighet for høyere regulering enn forventet	Nei	Ja	Ja	Ja
Risiko for den ansatte i forhold til investeringer	Garanti for G-regulering	Garanti for G-regulering	0-garanti, dvs. garanti for innskuddene	Ingen garanti

Noen hovedtrekk ved sammenligningen av påslagspensjon i offentlig tjenstepensjon og de tre hybridpensjonsordningene er:

- *Garantert* pensjon fra hybridpensjon med garantert G-vekst tilsvarer om lag offentlig tjenstepensjon ved 67 år, men kan være avhengig av fødselsår, lønn, m.m.
- Offentlig tjenstepensjon gir høyest garantert pensjon ved 67 år dersom betinget tjenstepensjon medregnes.
- *Forventet* pensjon ved 67 år er høyere i hybridpensjonsordningene enn i offentlig tjenstepensjon, og høyest i tilfellet med individuelt investeringsvalg (gitt beregningsforutsetningene som er benyttet her). Hvor mye høyere forventet pensjon

blir enn påslagspensjon vil avhenge av hvor mye høyere forventet avkastning er enn lønnsveksten og veksten i G.

- *Usikkerheten* rundt beregnet pensjon ved 67 år er størst i hybridpensjon med individuelt investeringsvalg, dernest i hybridpensjon med 0-garanti.
- Bruk av *teknisk rente* ved beregning av alderspensjon i hybridordningene vil gi høyere årlig alderspensjon enn offentlig tjenstepensjon ved 67 år dersom pensjonen uten teknisk rente er lik.

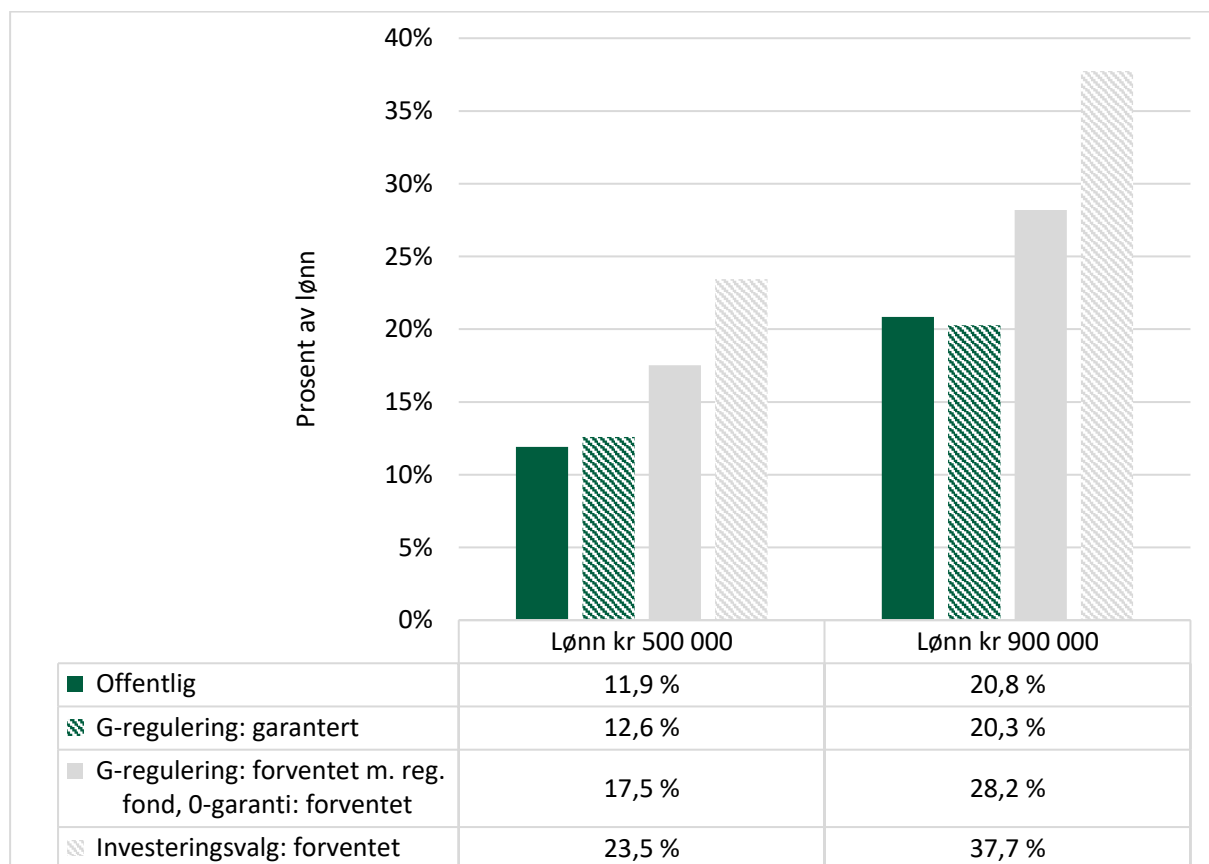
3.4 Eksempler på beregning av alderspensjon

I dette punktet gis eksempler på forskjeller i alderspensjon ved 67 år for personer som er med i henholdsvis påslagsordningen i offentlig tjenstepensjon og hybridpensjonsordningene hele livet, og samlet pensjon fra offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon ved overgang til hybridpensjon 01.01.2020 for forskjellige fødselsår.

3.4.1 Person som er med i pensjonsordningene hele livet

I Figur 10 vises garantert og forventet årlig pensjon ved 67 år for en person som er født i 1995, som blir med i en pensjonsordning fra 25 år og er med i denne pensjonsordningen frem til 67 år.

Figur 10 Forskjeller i forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn for forskjellige lønnsnivå



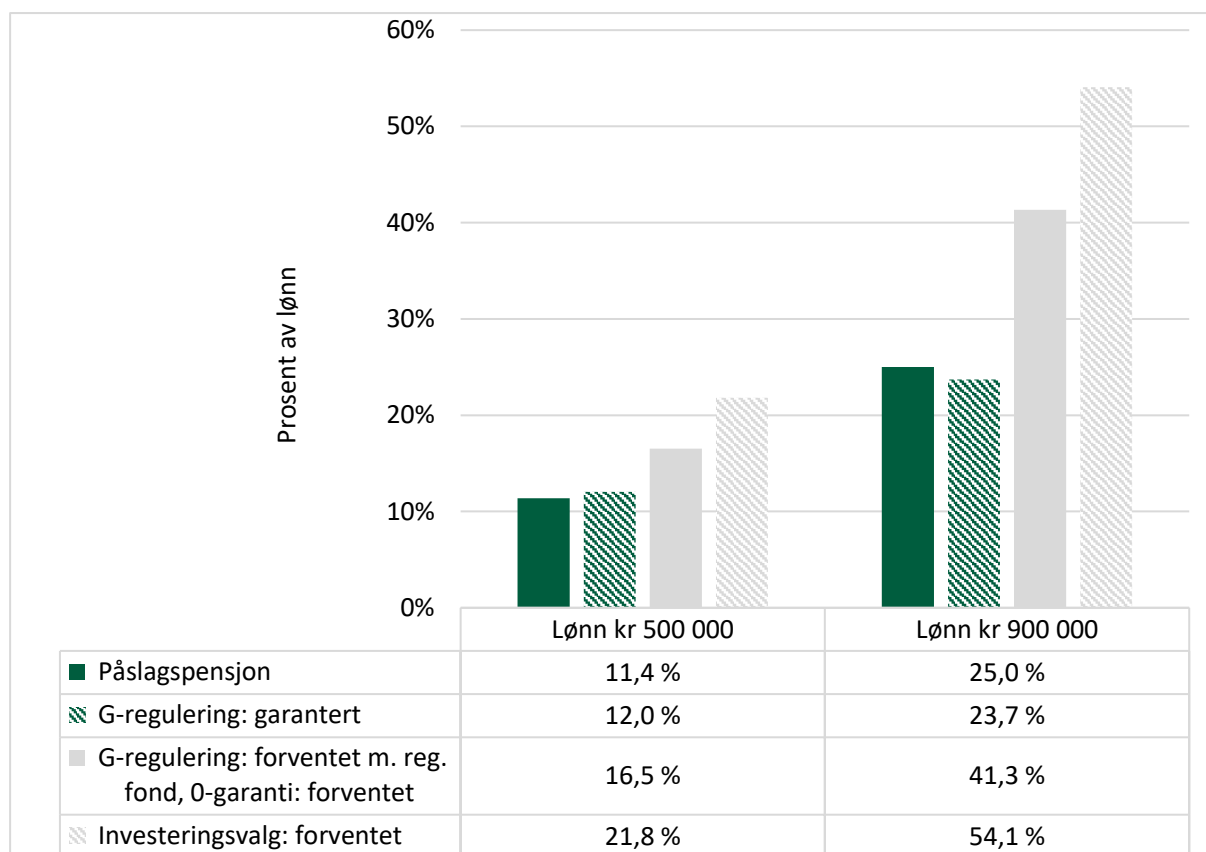
Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst, født i 1995

Som det fremgår av figuren vil påslagsordningen gi lavere årlig pensjon ved 67 år enn alle hybridpensjonsordningene ved lønn på kr 500 000. Når lønnen er kr 900 000, vil offentlig tjenstepensjon gi høyere pensjon enn garantert pensjon ved G-regulering, men lavere pensjon enn forventet pensjon i hybridpensjonsordningene.

Hybridpensjon med individuelt investeringsvalg er forventet å få høyere avkastning enn de andre hybridordningene, og forventet pensjon blir dermed også høyere enn for de andre hybridordningene. Samtidig er det større risiko knyttet til om forventet avkastning oppnås i hybridpensjon med individuelt investeringsvalg enn i hybridpensjon med garantier.

Forskjellene mellom offentlig tjenstepensjon og hybridpensjonsordningene blir noe mindre når det legges til grunn en karrierelønnsvekst lik «alternativ lønnsvekst», se Figur 11.

Figur 11 Forskjeller i forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn for forskjellige lønnsnivå, med forskjellig lønnsvekst



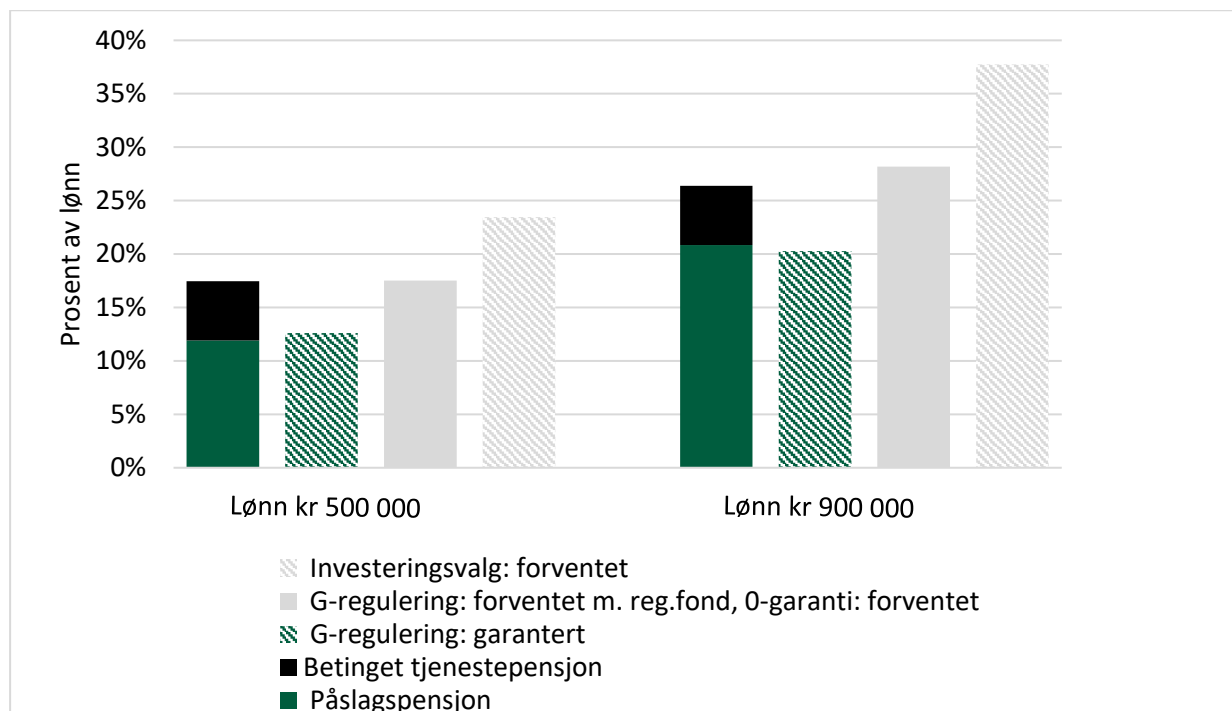
Forutsetninger: Se punkt 2, alternativ lønnsvekst, født i 1995

I dette tilfellet vil årlig pensjon ved 67 år bli veldig høy for hybridpensjon med investeringsvalg og lønn på kr 900 000. Det skyldes den litt «friske» antagelsen om startlønn på kr 900 000, høy lønnsvekst frem til 42 år og høy forventet avkastning de samme årene.

Som nevnt tidligere vil den nye pensjonsordningen i offentlig sektor sikre en betinget tjenstepensjon for de som ikke får AFP. Det er ikke gitt at det bør tas hensyn til den betingete

tjenstepensjonen ved sammenligning av alderspensjon ved 67 år. I Figur 12 er det vist to eksempler der betinget tjenstepensjon inngår i offentlig tjenstepensjon.

Figur 12 Forskjeller i forventet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn for forskjellige lønnsnivå, med betinget tjenstepensjon



Forutsetninger: Se punkt 2, lønnsvekst=G-vekst, fødselsår 1995

Det er en utfordring at det ikke er kjent på forhånd hvem som får rett til AFP og ikke. Rett til betinget tjenstepensjon gir isolert sett høyere garantert pensjon i offentlig tjenstepensjon som ikke matches tilsvarende i hybridpensjonsordningen. Samtidig viser Figur 12 at for dette eksempelet vil offentlig tjenstepensjon med betinget tjenstepensjon gi om lag samme pensjon som *forventet* pensjon i hybridpensjon med G-regulering og med 0-garanti for lønn på kr 500 000. Hybridpensjon med individuelt investeringsvalg gir videre *høyere* forventet pensjon enn offentlig tjenstepensjon. I tillegg kan hybridpensjonen beregnes med en teknisk rente som gir en høyere årlig pensjon ved 67 år enn det som vises i figuren.

3.4.2 Overgang til hybridpensjon 01.01.2020

I sammenligningene som vises i denne rapporten har vi til nå vist forventet pensjon i forskjellige pensjonsordninger for en eksempelperson som er født i 1995, og som dermed er med i de ulike pensjonsordningene i hele karrieren frem til 67 år.

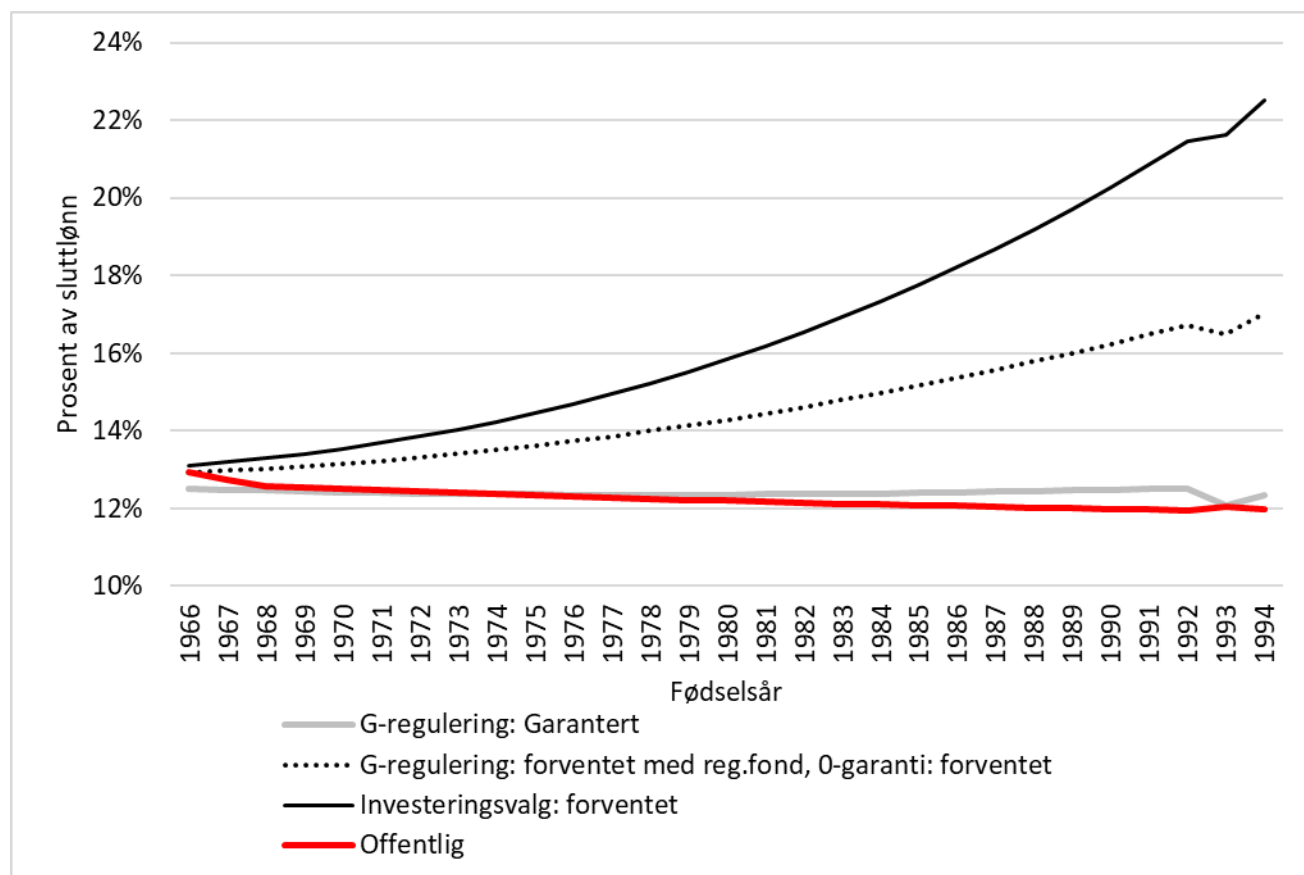
For en bedrift som skal vurdere en overgang til hybridpensjon vil imidlertid de ansatte ha forskjellig alder. Effekten av å endre pensjonsordning vil variere for ansatte med ulik alder. I tillegg vil effekten variere ut fra historisk lønnsutvikling, når vedkommende ble med i dagens

pensjonsordning, historisk deltid m.m. De sistnevnte forholdene vurderes ikke i denne rapporten.

Som en illustrasjon er det i Figur 13 vist mulige pensjonsnivåer ved overgang fra offentlig tjenstepensjon til hybridpensjon 01.01.2020 for årskull fra og med 1966 til og med 1995, sammenlignet med om de blir i den offentlige tjenstepensjonsordningen. Det er antatt at alle ble med i offentlig tjenstepensjonsordning ved 25 år, og har en lønn i dag på kr 500 000.

Ansatte som er født i 1966 til 1995 vil få med seg en oppsatt rett fra offentlig tjenstepensjon av ulik størrelse ved overgang til hybridpensjon. Pensjonen for disse vil dermed bestå av en oppsatt rett fra offentlig tjenstepensjon og en pensjon fra hybridpensjonsordningen.

Figur 13 Forskjeller i forventet samlet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn ved overgang til forskjellige hybridpensjonsordninger 01.01.2020, lønn i dag kr 500 000, jevn lønnsvekst



Forutsetninger: For hybridpensjon viser figuren samlet pensjon fra det som er opptjent i offentlig tjenstepensjon ved overgangen og opptjening i hybridpensjonsordningen, lønnsvekst lik G-reguleringen, se ellers punkt 2

Figuren viser at en overgang til hybridpensjon her vil gi høyere *garantert* alderspensjon for de som er født etter 1972. *Forventet* pensjon ved overgang til hybridpensjon vil være høyere enn ved å beholde offentlig tjenstepensjon for alle hybridvariantene.

De yngste årskullene vil ha mindre enn 3 års opptjening i offentlig sektor på tidspunkt for overgang til hybridpensjonsordningene. Disse kullene får derfor ikke med seg en oppsatt rett fra offentlig tjenstepensjon ved overgang til innskuddspensjon. Dette er grunnen til at det er et lite fall i samlet pensjon ved 67 år ved overgang til hybridpensjon for disse årskullene.

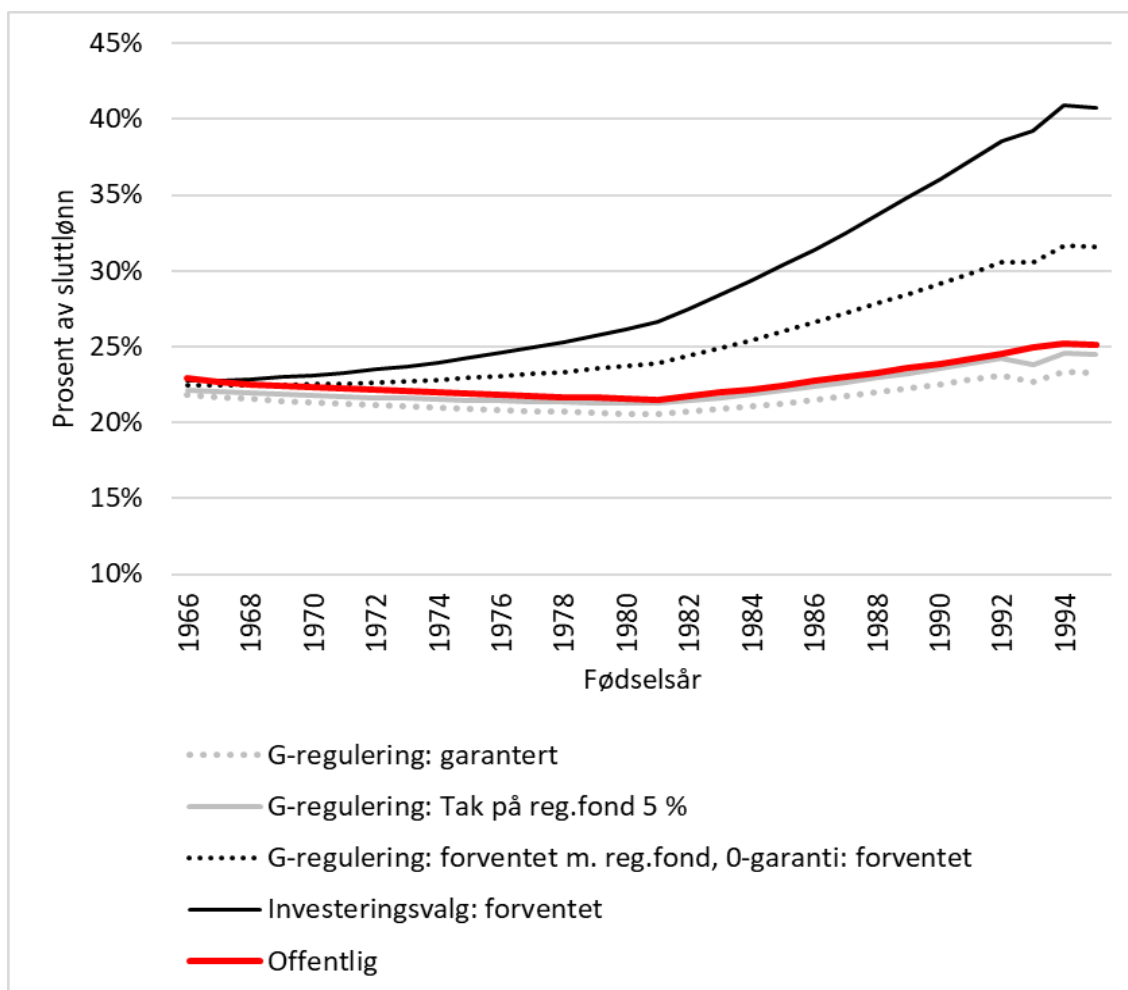
Fødselsår har betydning fordi delingstallet som brukes ved beregning av påslagspensjon er forskjellig fra forventet gjenstående levetid som benyttes for å beregne årlig pensjon i hybridpensjonsordningene, se punkt 3.2.2.

I tillegg til fødselsår har det betydning at det her er antatt at alle har pensjonsopptjening fra de er 25 år. Opptjeningstid før overgang til hybridpensjon har dermed en klar forbindelse med fødselsåret i dette eksempelet.

I Figur 14 vises samlet pensjon ved overgang til hybridpensjon i 2020 dersom det antas at lønnen i dag er kr 900 000 og lønnsveksten er lik den alternative lønnsveksten. Med disse forutsetningene om lønn vil overgang til hybridpensjon med G-regulering gi lavere garantert pensjon for alle fødselsår. Ved overgang til hybridpensjon med investeringsvalg vil alle med fødselsår etter 1967 få høyere samlet forventet pensjon ved overgang til hybridpensjon.

Det minnes om at (minst) de over 55 år på tidspunktet for overgang til ny pensjonsordning, det vil si de som er født før 1965, i henhold til Bedriftsavtalen skal bli igjen i dagens pensjonsordning.

Figur 14 Forskjeller i forventet samlet årlig pensjon ved 67 år i prosent av sluttlønn ved overgang til forskjellige hybridpensjonsordninger 01.01.2020, lønn i dag kr 900 000, alternativ lønnsvekst



Forutsetninger: For hybridpensjon viser figuren samlet pensjon fra det som er opptjent i offentlig tjenstepensjon ved overgangen og opptjening i hybridpensjonsordningen, se ellers punkt 2

Det er i punkt 3.2.2 vist at bruk av teknisk rente ved beregning av årlig pensjon i hybridpensjonsordningen kan gi 28 prosent høyere årlig pensjon ved 67 år enn om teknisk rente ikke benyttes.

Som nevnt i kapittel 1, har oppdragets omfang vært begrenset. Det er derfor mange varianter av lønn, lønnsutvikling, opptjeningstid, stillingsandel m.m. som ikke er vurdert. Med de eksemplene som er angitt her viser beregningene at vesentlige faktorer for endring i pensjon ved overgang til hybridpensjon vil være:

- Fødselsår
- Hvilken hybridpensjonsvariant som velges
- Om det sammenlignes med *garantert* eller *forventet* pensjon i hybridpensjonsordningene
- Opptjeningstid i offentlig tjenstepensjon på tidspunkt for overgang til hybridpensjonsordning
- Lønn på tidspunkt for overgang til hybridpensjonsordning
- Fremtidig lønnsutvikling
- Om det tas hensyn til teknisk rente ved beregning av hybridpensjon

For de eldste vil offentlig tjenstepensjon kunne gi høyest årlig alderspensjon, mens overgang til hybridpensjon i 2020 kan gi høyest årlig alderspensjon det for de som er yngre, særlig de som er født etter 1970.

3.5 Regulering av pensjoner under utbetaling

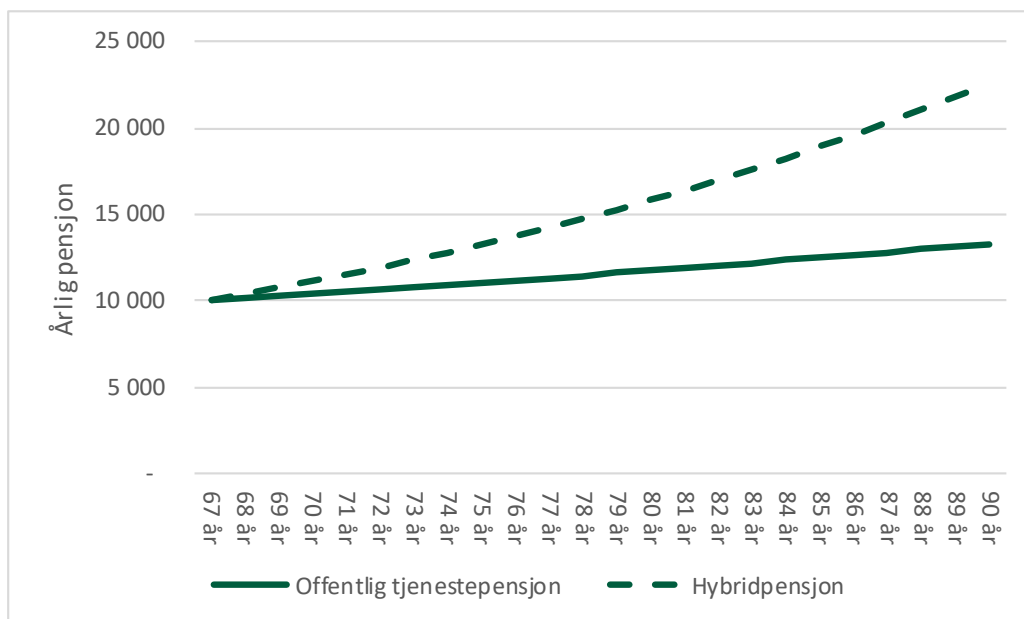
I offentlig tjenstepensjon reguleres pensjoner under utbetaling med G-veksten og fratrekkes deretter 0,75 %. I Bedriftsavtalen er det forutsatt at det er en 0-garanti på hybridpensjon, det vil si at den ikke kan synke i verdi. Ellers vil pensjonen bli regulert med positiv avkastning det enkelte år. Dette betyr at offentlig tjenstepensjon kan få både bedre og dårligere regulering enn hybridpensjon.

Hvis G-reguleringen er 2 prosent, gir dette en årlig regulering av utbetalt offentlig tjenstepensjon på 1,24 prosent.

Hybridpensjonen skal i utbetalingsperioden ha 0-garanti og reguleres med avkastningen på midlene til forvaltning. I denne rapporten er det lagt til grunn en forventet avkastning ved 67 år på 3,6 prosent på hybridpensjon med 0-garanti. Dette innebærer at 1 krone i hybridpensjon ved 67 år forventningsmessig vil vokse mer fra år til år enn 1 krone i offentlig tjenstepensjon.

Figur 15 viser et eksempel på hvordan de pensjonen fra de to ordningene kan utvikle seg i utbetalingsperioden gitt at pensjonen er kr 10 000 i begge ordninger ved 67 år.

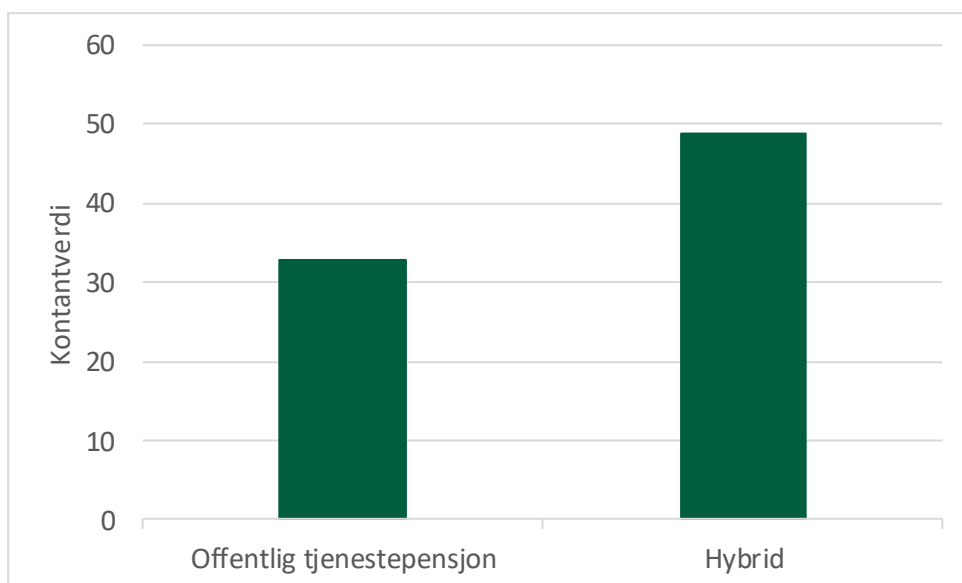
Figur 15 Forventet utvikling av offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon i utbetalingsperioden



Forutsetninger: Se punkt 2

For et gitt pensjonsnivå på uttakstidspunktet gir altså hybridpensjonsordningene mer i forventet samlet pensjonsutbetaling enn offentlig tjenstepensjon med de forutsetningene og G-vekst og avkastning som er benyttet her. Figur 16 viser forventete kontantverdier for 1 krone i pensjon fra 67 år for en kvinne født i 1995. Kontantverdiene gir et mål på hvor mye de to ordningene forventningsmessig vil gi i samlet utbetaling. Kontantverdien for hybridpensjon er 49 % høyere enn for offentlig tjenstepensjon i dette eksempelet.

Figur 16 Forventete kontantverdier av offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon på en krone



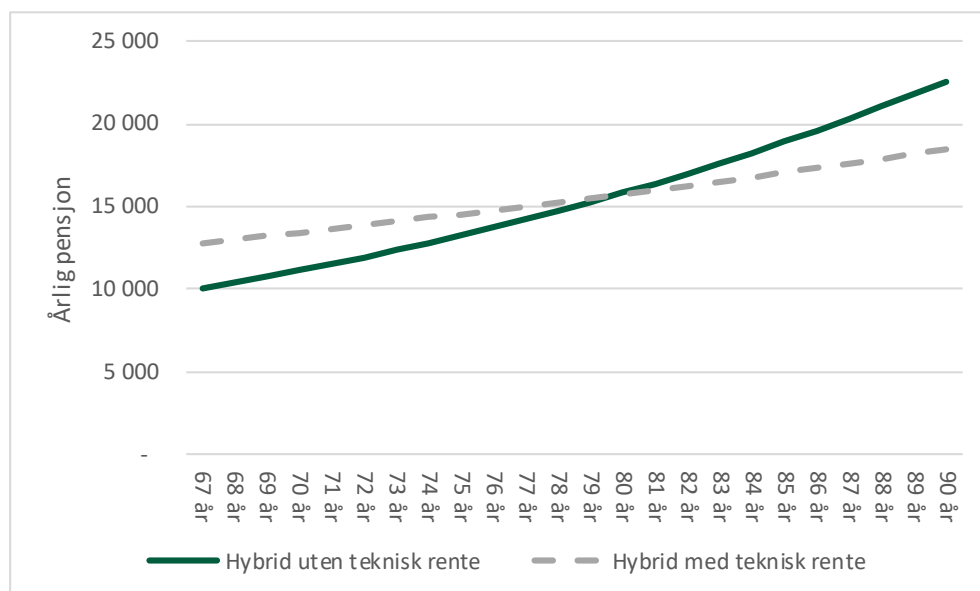
Forutsetninger: Kontantverdier for kvinne født i 1995, uttaksalder 67 år, levetidsforutsetning K2013, regulering av pensjon i påslagspensjon 1,24 %, i hybridpensjon 3,6 %, se ellers punkt 2

Det må bemerkes at pensjonsregulering ut over 0 prosent ikke er garantert i hybridpensjonsordningene.

I hybridpensjon kan det som nevnt i punkt 3.2.2 benyttes en teknisk rente ved beregning av pensjonsnivået på uttakstidspunktet. Med en teknisk rente på 2 prosent ble det tidligere i rapporten anslått at utgangsnivået på hybridpensjonen kan bli 28 prosent høyere enn om det ikke benyttes en slik rente. Til gjengjeld vil den årlige reguleringen i uttaksperioden bli 2 prosentpoeng lavere, dvs. 1,6 prosent med forutsetningene som er benyttet her.

I Figur 17 er det vist et eksempel på hvordan hybridpensjonen kan utvikle seg i utbetalingsperioden med og uten bruk av teknisk rente. Figuren viser at i dette eksempelet vil årlig pensjon være høyere frem til 80 år dersom det brukes teknisk rente. Etter dette blir imidlertid pensjonen lavere.

Figur 17 Hybridpensjon med og uten bruk av teknisk rente i utbetalingsperioden



Bruk av den tekniske renten innebærer ingen garanti for at det oppnås en avkastning lik den tekniske renten. Ved bruk av teknisk rente kan det dermed forekomme at pensjonen går ned i kronebeløp fra et år til det neste dersom ikke avkastningen er minst like stor som den tekniske renten.

4 AFP

Fra 2020 vil det være to ulike AFP-ordninger i offentlig sektor. Videre finnes det en privat AFP-ordning som bedrifter som velger å bytte tjenstepensjonsordning til hybridpensjon må ha. Det er en rekke produktforskjeller mellom disse ordningene.

En ting de to AFP-ordningene i offentlig sektor og privat AFP har til felles, er at de er kvalifikasjonsordninger. Det vil si at arbeidstakerne ikke tjener opp rett til AFP mens de er ansatt, men de må tilfredsstille ulike vilkår blant annet knyttet til at bedriften må være tilsluttet ordningene like før pensjonsuttak.

4.1 Offentlig AFP

I henhold til Bedriftsavtalen skal minst de over 55 år, det vil si de som er født før 1965 i 2020, bli igjen i offentlig tjenstepensjon ved overgang til hybridpensjon. De som er født før 1963 vil beholde dagens offentlige AFP. Siden denne er svært forskjellig fra den nye offentlige AFP-en og AFP i privat sektor, blir den kort beskrevet i denne rapporten.

4.1.1 Ansatte født før 1963

Ansatte som er født før 1963 skal som beskrevet i punkt 3.1 beholde dagens offentlige tjenstepensjonsordning. Alderspensjon kan ikke tas ut før fra 67 år i denne ordningen.

De som beholder dagens tjenstepensjonsordning skal også beholde dagens offentlige AFP-ordning, som er en ren tidligpensjonsordning i alderen 62 til 67 år. Ytelsen fra denne ordningen opphører ved fylte 67 år. De som ikke tar ut AFP før fylte 67 år får ingenting fra ordningen.

Dagens offentlige AFP kan ikke kombineres med alderspensjon fra folketrygden.

Fra 62 år beregnes dagens offentlige AFP som alderspensjon etter reglene i gammel alderspensjon i folketrygden uten levealdersjustering og som en er med i folketrygden til 67 år. I tillegg utbetales det et skattepliktig AFP-tillegg på 20 400 kroner per år. Det er satt et øvre tak på pensjonsnivået på 70 prosent av tidligere inntekt. Dette kalles gjerne «folketrygdberegnet AFP».

Fra 65 år kan pensjonen beregnes etter reglene for alderspensjon fra tjenstepensjonsordningen, det vil si at pensjonen utgjør 66 prosent av pensjonsgrunnlaget ved full opptjeningstid og uten levealdersjustering. Dersom en AFP beregnet etter reglene fra 62 år gir en høyere ytelse, har pensjonisten også etter fylte 65 år krav på å få AFP beregnet etter disse reglene.

De som tar ut dagens offentlige AFP får videre opptjening i folketrygden for årene fra 62 til og med 64 år som om de hadde fortsatt å jobbe. Det gis imidlertid ikke ytterligere opptjening i tjenstepensjonsordningen etter uttak av AFP.

Dagens AFP i offentlig sektor kan med visse begrensninger kombineres med arbeidsinntekt. Det utbetales da en gradert AFP-ytelse. Regelen er at dersom pensjonisten har pensjonsgivende inntekt, skal AFP reduseres med samme prosentandel som den nye pensjonsgivende inntekten utgjør av tidligere pensjonsgivende inntekt.

I kommunal sektor er det ingen avkortning av AFP fra 65 år dersom pensjonisten får inntekt fra en stilling som ikke gir rett til medlemskap i offentlig tjenstepensjonsordning. Kommer inntekten derimot fra offentlig sektor, skal AFP etter 65 år avkortes.

Dagens offentlige AFP levealdersjusteres ikke.

For å ha rett til dagens AFP kreves det at arbeidstakeren:

- Er i lønnet arbeid på pensjoneringstidspunktet med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden, og dessuten har hatt en tilsvarende pensjonsgivende inntekt året før pensjonering.
- De siste tre årene har vært sammenhengende ansatt i minst 20 prosent stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden hos arbeidsgiver med offentlig tjenstepensjonsordning.
- Har hatt minst 10 år med poengopptjening i folketrygden i perioden fra og med året vedkommende fylte 50 år til og med året før uttaksåret.
- I de 10 beste årene i perioden fra og med 1967 til og med året før uttak av AFP har hatt en gjennomsnittlig pensjonsgivende inntekt på minst 2 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Det gjelder særlige regler for å ha rett på AFP beregnet som tjenstepensjon fra 65 år. Er ikke disse vilkårene oppfylt, ytes AFP beregnet som folketrygd i stedet. I kommunal sektor kreves det at medlemmet har fratrådt med minst 10 prosent av full stilling, og enten

- a) har 10 års samlet medlemskap i offentlig tjenstepensjonsordning etter fylte 50 år, eller
- b) de siste tre årene har vært sammenhengende ansatt i minst 20 prosent stilling, med en pensjonsgivende inntekt som på årsbasis overstiger grunnbeløpet i folketrygden hos arbeidsgiver med offentlig tjenstepensjonsordning.

4.1.2 Ansatte født etter 1962

Ansatte med offentlig tjenstepensjon som er født etter 1962 skal som omtalt i punkt 3.1 få opptjening i påslagspensjonen fra 2020. Disse får samtidig en ny AFP-ordning som vil gi en livsvarig pensjonsytelse. Pensjonen skal kunne tas ut fra fylte 62 år så lenge vilkårene for å få pensjon er oppfylt.

Ny offentlig AFP skal i henhold til pensjonsavtalen av 03.03.2018 utformes etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor. I tillegg skal kvalifikasjonsreglene fases gradvis inn. ASD har ikke foreslått konkrete lovregler for livsvarig AFP i Prop. 87 L (2018-2019). ASD skriver i

proposisjonen at «*det er mange uavklarte spørsmål når det gjelder organisering av ny offentlig AFP og forholdet til AFP i privat sektor, spørsmål som må utredes videre.*» Departementet viser videre til at de første som skal motta slik AFP vil fylle 62 år i 2025. Gitt at ordningen skal utformes etter mønster av den private AFP-ordningen, vil imidlertid trolig følgende gjelde for ny offentlig AFP:

- AFP skal være en livsvarig ytelse som skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år.
- Ny offentlig AFP skal reguleres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- AFP-ytelsen skal beregnes som 4,21 prosent av årlig pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alderen 13–61 år.
- Tidligere inntekt G-reguleres frem til uttakstidspunktet ved beregning av endelig pensjon.
- Ved uttak beregnes årlig AFP-ytelse ved å dividere med folketrygdens delingstall på uttakstidspunktet.
- Ny offentlig AFP kan kombineres med arbeidsinntekt uten å bli avkortet.
- Kravet om tilslutning de siste årene før fylte 62 år fases gradvis inn for ansatte født i 1963–1966 med en tjenestetid på minst ti år:
 - 1963-kullet: 3 av 5 siste år
 - 1964-kullet: 4 av 6 siste år
 - 1965-kullet: 5 av 7 siste år
 - 1966-kullet: 6 av 8 siste år

For ansatte født i 1967 eller senere gjelder ordinære kvalifikasjonsregler, dvs. medlemmet må ha vært ansatt i en bedrift med offentlig tjenstepensjon 7 av de siste 9 årene ved 62 år.

Det forutsettes videre at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt.

Det konkrete regelverket for ny offentlig AFP er som nevnt ikke fastsatt. Herunder er det ikke bestemt om vilkårene for å få rett på pensjon skal være nøyaktig de samme som i privat AFP, jf. nærmere beskrivelse i punkt 4.2.

Uansett hvordan vilkårene for ny offentlig AFP vil bli, vil ikke alle ansatte tilfredsstillende vilkårene. For at de som ikke får rett til AFP skal få mer enn ordinær pensjon fra den nye påslagsordningen for tiden de har vært medlem av en offentlig tjenstepensjonsordning, er partene i offentlig sektor enige om tjenstepensjon og AFP skal suppleres av en «betinget tjenstepensjon». Betinget tjenstepensjon vil tjenes opp parallelt med påslagspensjon, men kommer kun til utbetaling til de som ikke får rett på enten ny offentlig eller privat AFP.

En tilsvarende sikringsordning finnes ikke i privat sektor. Dette betyr at konsekvensene ved å ikke kvalifisere for AFP for ansatte som er født etter 1962 ikke vil være like store for de som har offentlig tjenstepensjon som for de som har hybridpensjon. Se for øvrig nærmere omtale av betinget tjenstepensjon i punkt 3.1.2.

4.2 AFP i privat sektor

Privat AFP er en tariffestet ordning for bedrifter i privat sektor. Ordningen forvaltes av Fellesordningen for AFP. KS Bedrift deltar i Fellesordningen, noe som innebærer at medlemsbedrifter som er omfattet av Bedriftsavtalen plikter å tilslutte seg den private AFP-ordningen dersom de endrer tjenstepensjonsordningen fra offentlig tjenstepensjon til hybridpensjon.

Følgende hovedprinsipper gjelder for privat AFP:

- AFP er en livsvarig ytelse som skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 70 år.
- AFP skal reguleres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.
- AFP utgjør 0,314 prosent av all pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alderen 13–61 år.
- Privat AFP levealdersjusteres på samme måte som gammel folketrygd, det vil si at den levealdersjusteres med folketrygdens *forholdstall*.
- Folketrygd må tas ut for å få privat AFP. Graden av folketrygd behøver imidlertid ikke være 100 prosent, og utbetalingen kan senere stoppes.
- Tas privat AFP ut før fylte 67 år er ytelsen 19 200 kroner høyere før 67 år enn fra fylte 67 år.
- Privat AFP kan kombineres med arbeidsinntekt uten å bli avkortet.
- Personer født til og med 1962 får et kompensasjonstillegg.
- Staten dekker 1/3 av utgiftene til AFP, samt alle utgifter til kompensasjonstillegg.

Kvalifikasjonskravene som stilles for å få rett til privat AFP er:

- Foretaket arbeidstakeren er ansatt i ved pensjonsuttak må være tilknyttet AFP-ordningen.
- **Tilknytningsperiode:**
Arbeidstakeren må være ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet foretak på uttakstidspunktet og sammenhengende i de siste tre årene før uttak. Det godtas brudd i treårsperioden på inntil 104 uker uansett grunn.
Perioden utvides med ytterligere 26 uker når arbeidstakeren i den utvidede perioden har mottatt sykepenger, uførepensjon, tidsbegrenset uførestønad, rehabiliteringspenger, attføringspenger og/eller arbeidsavklaringspenger fra folketrygden og samtidig har arbeidet i mindre enn en femdel av full stilling. Samtidig fravikes kravet om at arbeidstakeren skal være reell arbeidstaker på uttakstidspunktet. Arbeidstakeren må imidlertid fremdeles være ansatt i foretaket på uttakstidspunktet.
Kravet om tilknytningsperiode gjelder uansett når pensjonen tas ut mellom 62 og 70 år.
- **Ansiennitetsperiode:**
Ved fylte 62 år må arbeidstakeren ha vært omfattet av Fellesordningen for AFP i minst syv av de siste ni årene. En arbeidstaker som ikke tilfredsstiller dette kravet ved 62 år, kan ikke kvalifisere seg senere ved å jobbe ut over 62 år.

Ved oppsigelse som følge av konkurs eller nedbemanning, kan ansatte som har fylt 62 år eller fyller 62 år i løpet av den ordinære oppsigelsestiden søke om AFP innenfor den ordinære oppsigelsestiden gitt at øvrige vilkår for AFP er oppfylt.

Opptjeningsstid i en AFP-ordning i offentlig sektor kan p.t. ikke regnes med i den private AFP-ordningen, men det forventes at dette vil bli endret som følge av pensjonsavtalen i offentlig sektor, jf. punkt 4.1.2.

Arbeidstakere som i de siste tre årene før fylte 62 år har fått utbetalt pensjon, ventelønn eller annen ytelse fra nåværende eller tidligere arbeidsforhold uten motsvarende arbeidsplikt, og ytelsen i hvert år har vært høyere enn 1,5 G, har ikke rett til AFP. Personer som har mottatt offentlig AFP (statlig eller kommunal) eller AFP i privat sektor etter den gamle AFP-ordningen har heller ikke rett til ny privat AFP.

Personer som har mottatt uførepensjon fra folketrygden etter fylte 62 år har ikke krav på privat AFP. Det vil si at personer som mottar uførepensjon før fylte 62 år men ellers fyller vilkårene for AFP, må si fra seg uførepensjonen for å ha rett til AFP. Personer som har hatt full uførepensjon i mer enn 52 uker før fylte 62 år vil imidlertid uansett ikke tilfredsstille kravet om tilknytningsperiode.

Alderspensjon fra offentlig tjenstepensjon skal samordnes med privat AFP for alle født før 1963. Ansatte i disse årskullene som jobber i bedrifter som bytter til hybridpensjon og privat AFP vil dermed få den oppsatte offentlige tjenstepensjonen de får med seg etter overgangen samordnet med privat AFP. Samordningen vil redusere den offentlige tjenstepensjonen tilsvarende 15 prosent av privat AFP, justert for tjenestetid i offentlig tjenstepensjon. Denne regelen vil altså ikke gjelde i bedrifter med overgang til hybridpensjon der de over 55 år blir igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen.

I tariffoppgjøret mellom LO og NHO våren 2018 ble partene enige om å utrede mulige endringer i den private AFP-ordningen. En av endringene som vurderes er om det skal innføres en form for opptjeningsordning også innenfor privat AFP. Etter planen skulle disse utredningene være ferdige i tide til at det kunne forhandles om mulige endringer i privat AFP i tariffoppgjøret i 2019. Utredningen har imidlertid blitt forsinket, og de siste signalene tyder nå på at dette kan bli et tema i 2020-oppgjøret.

Dersom det blir gjort vesentlige endringer i privat AFP er det grunn til å tro at dette får betydning også for den nye offentlige AFP-ordningen. I pensjonsavtalen i offentlig sektor av 03.03.2018 er det tatt et forbehold om at «*store, uforutsette endringer i forutsetningene for pensjonsavtalen [...] for eksempel endringer i AFP-ordningen i privat sektor*» kan føre til endringer.

4.3 Sammenligning av AFP-ordningene

I Tabell 6 sammenliknes hovedtrekk ved privat AFP med den nye offentlige AFP-en som skal gjelde for ansatte født i 1963 og senere.

Tabell 6 Hovedtrekk ved ny offentlig AFP og privat AFP

	Ny offentlig AFP*	Privat AFP
Kvalifikasjonskrav (ikke fullstendige krav)	Må være ansatt og reell arbeidstaker i bedrift tilsluttet AFP-ordningen i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år** Ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet foretak på uttakstidspunktet og de siste tre årene før uttak	Må være ansatt og reell arbeidstaker i bedrift tilsluttet AFP-ordningen i minst 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år*** Ansatt og reell arbeidstaker i tilsluttet foretak på uttakstidspunktet og de siste tre årene før uttak
Opptjening av pensjonsrett mens ansatt	Nei, men får betinget tjenstepensjon dersom vilkårene for AFP ikke er oppfylt	Nei
Størrelse på pensjon	Summen av 4,21 % av all pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alle år med inntekt fra 13 til og med 61 år (og G-regulert), delt på gjeldende delingstall ved uttak Årskullene 1944-1962 får i tillegg et kompensasjonstillegg	Summen av 0,314 % av all pensjonsgivende inntekt i folketrygden opp til 7,1 G i alle år med inntekt fra 13 til og med 61 år (og G-regulert), delt på gjeldende forholdstall ved uttak Årskullene 1944-1962 får i tillegg et kompensasjonstillegg
Høyere ytelse før 67 år	Nei	Ja, pensjonen er kr 19 200 høyere før 67 år enn fra 67 år
Regulering av pensjon under utbetaling	I takt med veksten i G og fratrekkes deretter 0,75 %	I takt med veksten i G og fratrekkes deretter 0,75 %
Utbetalingslengde	Livsvarig	Livsvarig
Delvis uttak	Kun fullt uttak	Kun fullt uttak
AFP tillatt samtidig med arbeid	Ja, ingen avkortning	Ja, ingen avkortning
AFP tillatt samtidig med folketrygd	Ja	Ja
Levealdersjustering	Ja, med delingstall	Ja, med forholdstall

*Regelverket for ny offentlig AFP er ikke fastsatt. Beskrivelsen i denne tabellen bygger derfor på antagelser om hvordan regelverket vil bli for ny offentlig AFP ut fra det som til nå er fastsatt og gjeldende regelverk i privat AFP.

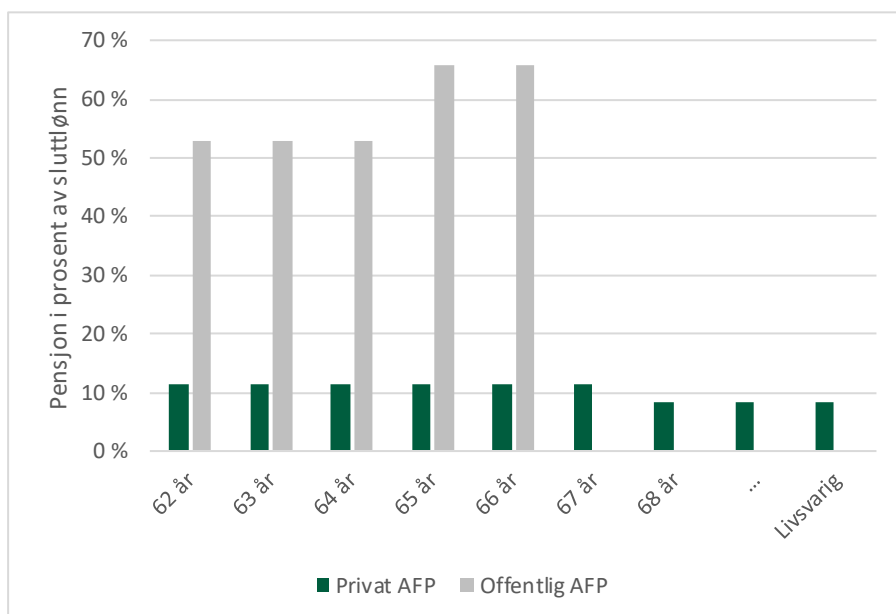
** For årskullene 1963-1966 gjelder særskilte overgangsregler

*** For årskull til og med 1954-kullet gjelder særskilte overgangsregler

4.4 Eksempler

Dagens offentlige AFP er som omtalt en ren tidligpensjonsordning som kan gi ulik pensjon før og etter fylte 65 år. Figur 18 viser en sammenlikning av pensjonsnivåer fra dagens offentlige AFP og privat AFP gitt at pensjonene tas ut fra 62 år. Figuren viser at offentlig AFP utbetales til 67 år, og at pensjonen øker til 66 prosent av sluttlønn fra 65 år. Privat AFP gir en vesentlig lavere årlig ytelse, men denne pensjonen utbetales til gjengjeld livsvarig og er forutsatt tatt ut sammen med folketrygd, ev. også tjenstepensjon. Figuren viser også at privat AFP er noe høyere før 67 år enn fra 67 år.

Figur 18 Dagens offentlige AFP og privat AFP, uttaksalder 62 år



Forutsetninger: Årlig lønnsvekst og G-vekst 2 %, lønn i 2019 kr 500 000, 1958-kullet, uttaksalder 62 år, sluttlønn og pensjoner er G-regulert etter uttak, startalder 25 år

Dagens offentlige AFP gjelder kun for ansatte født før 1963. Alle yngre ansatte vil få ny offentlig AFP, etter modell av privat AFP. I resten av eksemplene i dette punktet er det disse to AFP-ordningene som sammenliknes, siden det er disse to AFP-ordningene som er alternativene for de ansatte som etter Bedriftsavtalen får endret sin pensjonsordning til hybridpensjon.

En viktig forskjell på ny offentlig AFP og privat AFP, er at de skal levealdersjusteres på ulik måte. Før levealdersjustering gir de to pensjonsordningene like pensjonsnivåer. Ny offentlig AFP skal levealdersjusteres med folketrygdens delingstall, mens privat AFP levealdersjusteres med folketrygdens forholdstall. Siden levealdersjusteringen er sterkere med delingstall enn med forholdstall, vil ny offentlig AFP gi noe lavere pensjoner enn privat AFP. Figur 19 viser forskjellen på ny offentlig og privat AFP for ulike årskull fra og med 1966 med like inntektskarrierer. Privat AFP er i dette eksempelet om lag 0,7 prosentpoeng høyere enn ny offentlig AFP for alle årskull.

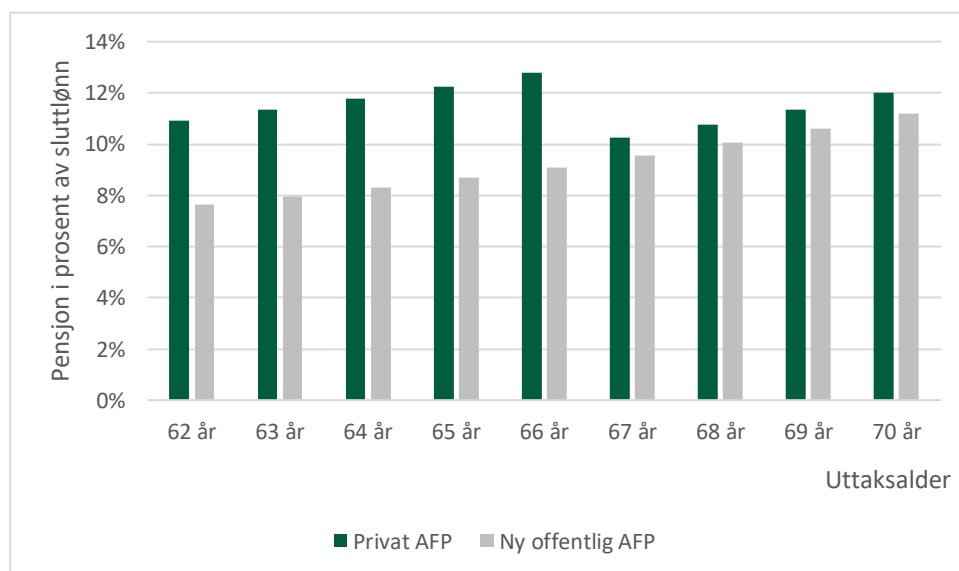
Figur 19 Ny offentlig AFP og privat AFP, ulike fødselsår, uttaksalder 67 år



Forutsetninger: Årlig lønnsvekst og G-vekst 2 %, lønn i 2019 kr 500 000, startalder 25 år

Figur 20 viser forskjell på ny offentlig AFP og privat AFP for ulike uttaksaldere. Søylene viser pensjon første år etter pensjonsuttak. Siden privat AFP skal være høyere frem til 67 år, er forskjellen særlig stor dersom pensjonene tas ut før 67 år.

Figur 20 Ny offentlig AFP og privat AFP, ulike uttaksaldere

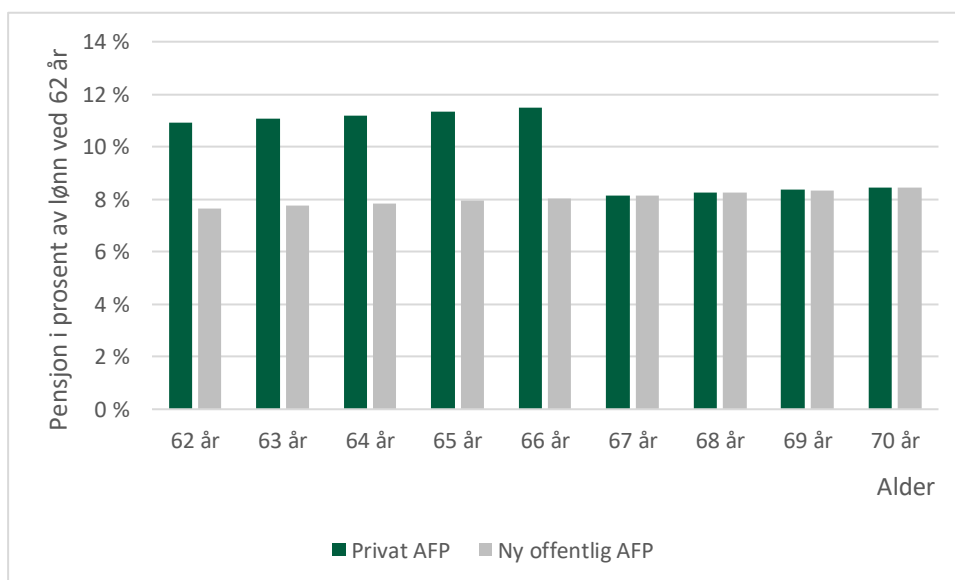


Forutsetninger: Årlig lønnsvekst og G-vekst 2 %, lønn i 2019 kr 500 000, fødselsår 1966, startalder 25 år, pensjonsnivåer første år etter uttak

De som tar ut pensjon før 67 år i privat AFP får som nevnt høyere pensjon frem til 67 år enn fra 67 år. Den ekstra pensjonen som utbetales før 67 år må pensjonistene «betale for» ved at

det livsvarige pensjonsnivået fra 67 år blir noe lavere. Dette gjør at forskjellen mellom ny offentlig AFP og privat AFP blir vesentlig lavere fra 67 år for de som tar ut pensjon tidlig. Figur 21 viser hvordan pensjonsnivåene utvikler seg etter uttak gitt at det er tatt ut AFP fra begge ordninger fra 62 år. Som det fremgår er privat AFP høyere frem til 67 år, men fra 67 år blir pensjonsnivået om lag likt. Fra 67 år utliknes med andre ord forskjellen i levealdersjustering som vises i Figur 19 av den høyere utbetalingen før 67 år.

Figur 21 Ny offentlig AFP og privat AFP, pensjon hvert år fra uttak ved 62 år



Forutsetninger: Årlig lønnsvekst og G-vekst 2 %, lønn i 2019 kr 500 000, fødselsår 1966, startalder 25 år, uttaksalder 62 år, pensjoner regulert med G-vekst og deretter fratrasket 0,75 %

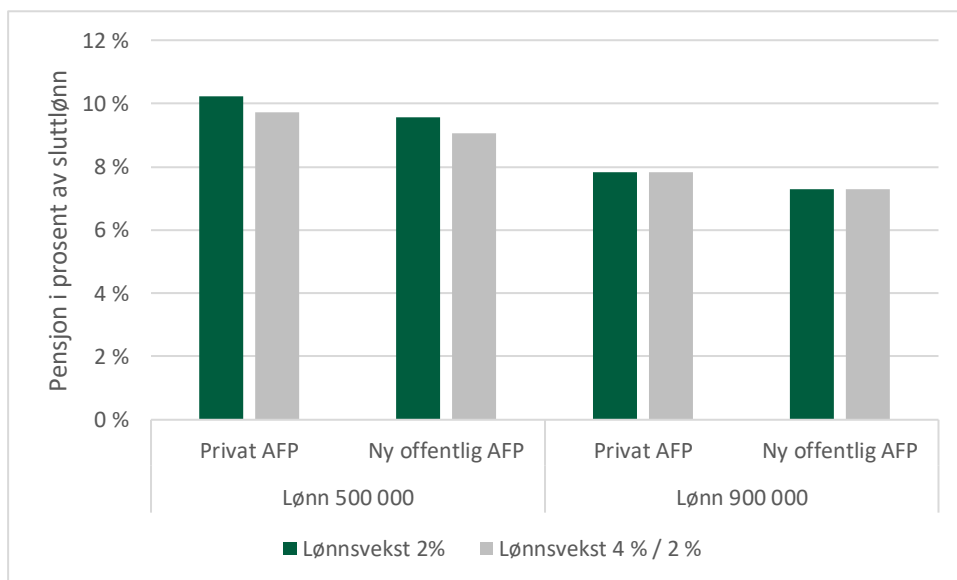
I eksemplene over er det lagt til grunn et lønnsnivå på kr 500 000, samt at lønnsveksten er lik G-veksten i hele karrieren. Disse forutsetningene innebærer at lønn målt i antall G er den samme i hele karrieren.

I Figur 22 er det illustrert hvordan ny offentlig AFP og privat AFP påvirkes dersom lønnsnivået i stedet er kr 900 000 og/eller lønnsveksten tidlig i karrieren er høyere enn G-veksten. Figuren viser at AFP utgjør en mindre andel av sluttlønn med et høyt lønnsnivå. Dette skyldes at inntekt over 7,1 G (p.t. kr 687 869) ikke gir uttelling i AFP-ordningene.

Videre fremgår det at med høyere lønnsvekst enn G-vekst i mange år vil AFP bli lavere målt i prosent av sluttlønn. Dette skyldes at pensjonen beregnes ut fra lønnsnivået i alle inntektsår. For en gitt sluttlønn blir samlet pensjonsgivende inntekt gjennom karrieren høyere dersom lønnen har fulgt utviklingen i G enn om lønnen i deler av karrieren har vokst mer enn G, som «alternativ lønnsvekst».

Som det fremgår av figuren blir det ikke forskjeller i AFP med de to ulike lønnskarrierene når lønnen er kr 900 000. Grunnen til dette er at selv om lønnen i tilfellet med lønnsvekst sterkere enn G-vekst har vært lavere tidlig i karrieren, så har den i dette eksempelet aldri vært lavere målt i antall G enn 7,1 G. Dermed påvirkes heller ikke AFP-ytelsen.

Figur 22 Ny offentlig AFP og privat AFP, ulikt lønnsnivå og ulik karrierelønnsvekst, uttaksalder 67 år



Forutsetninger: Årlig G-vekst 2 %, alternativ lønnsvekst, lønn i 2019 kr 500 000 eller kr 900 000, fødselsår 1966, startalder 25 år, uttaksalder 67 år

5 Kort om risikodekninger

Følgende pensjoner omtales som risikodekninger

- Uførepensjon (og premiefritak)
- Ektefellepensjon
- Barnepensjon

Etter Bedriftsavtalen skal uføredekningen i aktivt ansettelsesforhold fortsette på samme nivå som i offentlig tjenstepensjon ved overgang til hybridpensjon.

Ektefelle- og barnepensjon skal derimot erstattes av en (forhøyet) gruppelivsdekning. De ansatte i bedrifter som har avtale om hybridpensjon skal ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G fram til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år.

Ved overgang fra offentlig tjenstepensjon vil den enkelte ha en oppsatt rett til risikodekningene ut fra tjenestetiden ved overgangen.

Det gis her en kort overordnet oversikt over forskjeller i risikodekninger i offentlig tjenstepensjon og i tilknytning til hybridpensjonsordninger.

5.1 Uførepensjon og premiefritak

I offentlig tjenstepensjon gis det en uførepensjon som fastsettes som følger ved 100 prosent uførhet:

- 3 prosent av lønn opp til 12 G
- I tillegg 66 prosent av lønn mellom 6 og 12 G
- I tillegg 0,25 G, maksimalt 6 prosent av lønn opp til 6 G
- I tillegg barnetillegg for de som har barn under 18 år, på 4 prosent av lønn for hvert barn, maksimalt 12 prosent av lønn (for lønn opp til 6 G)

Siden folketrygden gir en uføretrygd på 66 prosent av lønn for lønn opp til 6 G, vil samlet uførepensjon være over 69 prosent av lønn (for lønn opp til 12 G). Dette er før det tas hensyn til eventuell arbeidsinntekt.

Dersom den ansatte ikke vil oppnå 30 års tjenestetid ved 67 år vil uførepensjonen bli avkortet etter hvor mange år som vil være mulig å oppnå. Det betyr at ikke alle får full uførepensjon som beskrevet over.

Ved overgang til uførepensjon tilknyttet en hybridpensjon kan pensjonen fastsettes som beskrevet over, med noen unntak. Det ene unntaket er at det ikke kreves 30 års tjenestetid for å få full pensjon. Alle får full pensjon dersom de blir uføre. Eventuell oppsatt pensjon fra offentlig tjenstepensjon og/eller fripoliser fra tidligere arbeidsforhold blir trukket fra. Dette

betyr at enkelte ansatte kan få *mer* uførepensjon enn de ville fått i den offentlige pensjonsordningen.

Det andre unntaket gjelder bortfall av folketrygd. Det finnes enkelte bedrifter som har fått forhandlet frem løsninger med pensjonsleverandøren der uførepensjonen dekker opp for at folketrygden ikke gir uføretrygd ved uføregrad lavere enn 50 prosent, men dette er ikke vanlig.

Det tredje unntaket gjelder rettigheter for de som slutter hos arbeidsgiveren før pensjonsalder. I offentlig tjenstepensjon får tidligere arbeidstakere en oppsatt rettighet på uførepensjon ut fra hvor lenge vedkommende har vært ansatt. Det kreves imidlertid minimum 3 år⁷ hos offentlig arbeidsgiver for å få en slik pensjonsrett. Dette får de som hovedregel ikke når de slutter hos en arbeidsgiver som har privat uførepensjon.

Både offentlig og privat uførepensjon avkortes mot inntekt.

Både offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon har videre tilknyttet premiefritak ved uførhet. Premiefritak betyr at ved uførhet vil pensjonsinnretningen «betale» den årlige premien som ellers ville blitt betalt for alderspensjonen.

I offentlig tjenstepensjon vil bedriften måtte betale reguleringspremie knyttet til at alle pensjonsytelsene tilknyttet uføre- og etterlattepensjoner skal økes med G.

I hybridpensjon vil premiefritaket dekke innbetaling av innskudd på samme beløp som tidligere. Det kan velges premiefritak med regulering, som sikrer at innbetalingen til alderspensjonen for uføre øker. Økningen må avtales på forhånd, for eksempel som 2,5 prosent, den kan ikke avtales som en prosent av G fordi G-veksten er uforutsigbar. Uførepensjonen tilknyttet hybridpensjon vil øke med avkastning fratrukket en grunnlagsrente (oftest på 2 prosent).

5.2 Ytelser til etterlatte ved dødsfall

I offentlig tjenstepensjon gis det pensjon til ektefeller (og tidligere ektefeller) og barn under 20 år når den ansatte dør. Full pensjon fastsettes som:

- 9 prosent av lønn til ektefelle livet ut
- 15 prosent av lønn til hvert barn under 20 år

Det er krav om at den avdøde ville fått minst 30 års tjenestetid 67 år (eller tidligere aldersgrense) for å få full pensjon. Som for uførepensjon kreves det, minimum 3 års

⁷ Krav til opptjeningsår endres ikke for risikodekningene selv om det endres for alderspensjon, jf. Prop. 87 L (2108-2019) Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenstepensjon i offentlig sektor)

tjenestetid⁸ hos offentlig arbeidsgiver for å få en oppsatt rett. Ellers avkortes pensjonen forholdsmessig i forhold til tjenestetiden.

Det finnes en rekke overgangsregler der ektefellepensjonen fastsettes annerledes, men for de fleste som i dag er i arbeid gjelder reglene nevnt over.

Etter Bedriftsavtalen skal bedrifter som har avtale om avvikende pensjonsordning (hybridpensjon) ikke ha etterlattepensjoner. I stedet skal de ha en forhøyet gruppelivsforsikring på 20 G frem til fylte 47 år med påfølgende nedtrapping av forsikringsytelsen fram til fylte 67 år. En gruppelivsforsikring gir en engangsutbetaling ved død.

Begunstigelse av etterlatte følger bestemmelsene om begunstigelse som er nedfelt i tariffavtalen. Barn under 25 år skal ha utbetalt minst 40 prosent av erstatningsbeløpet. Deretter tilfaller forsikringssummen avdødes ektefelle eller samboer.

I Tabell 7 vises erstatningsbeløp målt i antall G i den ekstra gruppelivsdekningen. For å sammenligne med ektefellepensjon til en ektefelle, er det i tabellen også vist nåverdi av mulig pensjonsutbetalinger for dødsfall i enkelte aldre.

⁸Krav til opptjeningsår endres ikke for risikodekningene selv om det endres for alderspensjon, jf. Prop. 87 L (2108-2019) Endringer i lov om Statens pensjonskasse, samordningsloven og enkelte andre lover (ny tjenstepensjon i offentlig sektor)

Tabell 7 Erstatningsbeløp målt i antall G

Alder	Forhøyet gruppeliv	Nåverdi av etterlattepensjon, lønn kr 500 000	Nåverdi av etterlattepensjon, lønn kr 900 000
<=47	20 G		
47	19 G		
48	18 G		
49	17 G		
50	16 G	13,5 G	24,3 G
51	15 G		
52	14 G		
53	13 G		
54	12 G		
55	11 G	12,4 G	22,4 G
56	10 G		
57	9 G		
58	8 G		
59	7 G		
60	6 G	11,2 G	20,2 G
61-67	5 G		

Forutsetninger for beregningen av nåverdi av etterlattepensjon: Dødelighetstariff K2013 med 2 % rente, den døde er mann, etterlatt er kvinne som er 3 år yngre enn mannen. Ingen etterlatte barn.

Som det fremgår av tabellen vil forventet verdi av erstatningen kunne være både høyere og lavere ved forhøyet gruppelivsdekning enn ved ektefellepensjon, avhengig både av alder og inntekten til avdøde. Dersom det finnes barn i erstatningspliktig alder, vil nåverdien av etterlattepensjonen øke, mens det ikke er noen endring i erstatningen fra gruppeliv.

Samtidig har de to erstatningstypene helt forskjellige egenskaper ved at gruppeliv gir en engangsutbetaling, mens ektefellepensjonen skal utbetales årlig så lenge ektefellen lever.

I denne rapporten omtales generelt ikke skatteregler. Det må likevel nevnes at etterlattepensjoner og gruppeliv har forskjellige skatteregler. Den ansatte må betale skatt av innbetalingen til gruppeliv. De ansattes bidrag til pensjonen (alderspensjon, uførepensjon og etterlattepensjon) beskattes med lønnsskatt, men det gis fradrag i alminnelig inntekt som p.t. har en skattesats på 22 prosent. Pensjoner beskattes (om lag) som lønn. Utbetaling fra en gruppelivsordning er imidlertid skattefri.

6 Mulige premieforskjeller

Produktforskjeller i både alderspensjon, avtalefestet pensjon (AFP), samt endringer i risikodekninger gjør at premien vil bli beregnet helt forskjellig for en bedrift som har offentlig tjenstepensjon og en som har endret til en av hybridordningene.

Premien består av følgende elementer:

- Premie for alderspensjon
- Premie for administrasjon, rentegaranti m.m.
- Premie for risikodekninger

Til illustrasjonsformål har Actecan innhentet informasjon om premier fra KLP, Storebrand og SpareBank1 som er benyttet i dette kapittelet. Konkrete premiesatser fra Storebrand og SpareBank1 er ikke oppgitt. Opplysningene som gis i denne rapporten er på ingen måte bindende for de aktuelle pensjonsleverandørene, og vi tar forbehold om at vi kan ha oppfattet informasjonen feil.

6.1 Premie i offentlig tjenstepensjon

I offentlig tjenstepensjon splittes premien i tre grupper

- Årlig premie
- Reguleringspremie
- Engangspremie for ikke-forsikringsbare ytelser

Denne splitten gjelder i offentlige tjenstepensjonsordning for opptjening før 2020. Det forventes at splitten i tre premiegrupper vil gjelde også for påslagspensjon.

Splitten har bakgrunn både i tariffavtale og i forsikringsvirksomhetsloven. Forsikringsvirksomhetsloven sier også at premien skal beregnes ut fra en lineær opptjening av rettighetene fra tidspunktet for medlemskap i pensjonsordningen og frem til en pensjonsalder på 67 år eller annen særaldersgrense. Denne regelen må tilpasses påslagsordningen.

Premieelementene som er nevnt over blir fastsatt ut fra antagelser om død, uførhet, reaktivering, forventet alder på ektefelle og barn ved død, samt en grunnlagsrente. Beregningen av premien vil være avhengig av kjønn, alder, stillingsandel og lønn.

Etter Bedriftsavtalen § 13-2, skal premien i offentlig tjenstepensjon utjevnes mellom deltakerne i fellesordningen på følgende måte:

- Årlig premie skal utjevnes basert på pensjonsgrunnlaget
- Reguleringspremien skal utjevnes i forhold til premiereserven
- Engangspremie for ikke-forsikringsbare ytelser skal utjevnes i forhold til pensjonsgrunnlaget

Selv om premien som beregnes i utgangspunktet er avhengig av kjønn og alder, vil premien bedriftene skal betale til den offentlige tjenstepensjonsordningen være kjønns- og aldersnøytral.

Bedriftens faktiske premiebetaling vil dermed ikke være lik den premien som kan *beregnes* for den enkelte bedrift dersom premien ikke ble utjevnet.

En arbeidsgruppe nedsatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet la i mars 2019 frem rapporten «*Pensjonskostnader i kommunesektoren*»⁹. I rapporten vises det en del beregningsprognoser gjort av KLP for utviklingen av premien i KLP i mange år fremover.

Overgangstillegget gis bare til de som slutter før de er 67 år. I rapporten står det at «*Det synes klart at overgangstillegget må finansieres med en engangspremie når tilfellet oppstår.*» Utgiftene vil dermed bli en del av engangspremie for ikke-forsikringsbare ytelser¹⁰.

Rapporten angir videre at den individuelle garantien som er knyttet til personer født før 1959 til nå har vært finansiert via bruttogarantipremie.

Det vil i 2020 bli en endring i premiereserveavsetninger knyttet til opptjent pensjon før 2020. Endringen skyldes at:

- Avsatt premiereserve skal beregnes ut fra tjenestetid frem til 70 år, mens det i dag er vanlig å beregne premie for tjenestetid til 67 år
- De nye samordningsreglene som ble vedtatt i 2018 for vil bli implementert i 2020

Det vil i den forbindelse bli frigjort premiereserver som KLP i sine premieprognoser til arbeidsgruppens rapport har forutsatt at brukes til å forsikre den individuelle garantien, og som ellers vil kunne gi lavere premie¹¹ i noen år fremover.

Det fremgår i arbeidsgruppens rapport at det totale inntrykket er at innføringen av påslagspensjon og ny offentlig AFP først vil føre til oppgang og deretter reduksjon i premiebelastningen de nærmeste årene, men at det på lang sikt vil gi om lag samme premienivå som en videreføring av dagens offentlige tjenstepensjon. Alle premieelementer inngår i prognosene. Det er i beregningene ikke tatt hensyn til reguleringspremien som følger av G-vekst. Se for øvrig arbeidsgruppens rapport for flere detaljer.

Ikke alle bedrifter med offentlig tjenstepensjon har sin pensjonsordning hos KLP. Hos andre pensjonsleverandører vil premieutviklingen kunne avvike fra KLPs prognoser.

9

https://www.regjeringen.no/contentassets/5d5c0f3e91c6476fa481e254d3820434/pensjonskostnader_i_kommunesektoren-rapport_med_forside.pdf

¹⁰ Premie for ikke-forsikringsbare ytelser kalles i dag bruttogarantipremie.

¹¹ Midlene kan gå til premiefond som kan gi lavere reelle premieutgifter for kundene.

6.1.1 Premie for alderspensjon

Det skal beregnes en årlig premie for ett års opptjening til alderspensjon i påslagspensjon i offentlig tjenstepensjon. Denne premien kan være basert på en grunnlagsrente, det vil si at det kan tas hensyn til at det oppnås en viss avkastning på de innbetalte premiene. Ved å benytte en grunnlagsrente i premiefastsettelsen, kan den årlige premien være lavere enn den ellers skulle vært. I dag benyttes en grunnlagsrente på 2 prosent ved beregning av premie i offentlig tjenstepensjon. Det kan forventes at denne prosentsatsen videreføres.

Videre blir det i dag benyttet forutsetninger om dødelighet og overføring av pensjonsmidler som dødelighetsarv fra de som dør til de som lever.

Reguleringspremien i påslagspensjonen skal baseres på G-regulering av pensjonsbeholdningen for aktive, ikke reelle lønnsendringer slik premien blir fastsatt i dag. Dette vil føre til større stabilitet og forutsigbarhet i reguleringspremien enn i dag. Premien blir uavhengig av lønnsutviklingen i premiefellesskapet.

En bedrift som endrer sin tjenstepensjon fra offentlig tjenstepensjon til hybridpensjon skal i henhold til Bedriftsavtalen la de ansatte over 55 år¹² bli igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen. Dersom bedriften har sin tjenstepensjonsordning i KLP, vil pensjonsordningen bli flyttet over i et annet premiefellesskap i KLP ved endring av pensjonsordningen, nemlig til fellesskapet «Fellesordningen for lukkede avtaler». Dette fellesskapet vil ha en stadig aldrende medlemsbestand, med mindre det kommer inn nye unge medlemmer fra nye pensjonsordninger som lukkes.

Siden premien i utgangspunktet er avhengig av alder, vil høy gjennomsnittsalder i et premiefellesskap gi høyere årlig premie enn i et premiefellesskap med lavere gjennomsnittsalder. I Tabell 8 vises årlig premie for alderspensjon og bruttogarantipremie i 2019 i KLPs ulike fellesordninger. Premienivåene har vært omtrent tilsvarende i 2017 og 2018.

Tabell 8 Årlig premie for alderspensjon og bruttogarantipremie premieutgifter i de forskjellige Fellesordningene i KLP i 2019

	Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP	Fellesordningen for lukkede avtaler i KLP
Årlig premie i % av pensjonsgrunnlag	6,31 %	7,95 %
Bruttogarantipremie	1,8 % av pensjonsgrunnlaget	9,4 % av alderspensjonsbeløp

Kilde: KLP

¹² I Bedriftsavtalen står det at en «lavere alder» enn 55 år kan avtales. Etter forsikringsvirksomhetsloven kommer foretakspensjonslovens regler da til anvendelse. Foretakspensjonsloven åpner for at en ordning kan lukkes for ansatte ned til 52 år, eller at den kan lukkes for alle ansatte. I sistnevnte tilfelle må de ansatte kunne velge hvilken pensjonsordning de vil være med i. Actecan vil med dette ikke si om det er mulig etter Bedriftsavtalen å lukke ordningen for alle ansatte.

Årlig premie er altså 1,64 prosentpoeng høyere i Fellesordningen for lukkede avtaler enn den er i Fellesordningen for kommuner og bedrifter, noe som tilsvarer en 26 prosent høyere premie. Dette betyr at premien for de som blir igjen i denne ordningen ved en overgang til hybridpensjon, vil bli 26 prosent høyere enn i dag.

Forskjellen i bruttogarantipremie mellom de to fellesordningene er ikke så tydelig siden premien er oppgitt i prosent av pensjonsgrunnlaget for Fellesordningen for kommuner og bedrifter, og i prosent av alderspensjonsbeløpet for Fellesordningen for lukkede avtaler. Siden veldig mange pensjonsordninger som er med i det lukkede fellesskapet er ordninger med bare, eller hovedsakelig, oppsatte rettigheter, må premien for bruttogarantien beregnes av noe annet enn pensjonsgrunnlaget. Premien beregnes derfor i prosent av sikret alderspensjon i Fellesordningen for lukkede avtaler.

Når det gjelder reguleringspremien, vil den være avhengig av lønnsveksten i hele premieutjevningsfellesskapet. Med ny offentlig tjenstepensjon vil reguleringspremien kun være avhengig av G-veksten for alle medlemmer av pensjonsordningen. Premien for ny offentlig tjenstepensjon vil dermed innebære mindre omfordeling av utgifter knyttet til lønnsvekst mellom deltakerne i fellesskapet enn tilfellet er i dag.

Reguleringspremien vil også omfatte premie for regulering av pensjoner under utbetaling. Ny offentlig tjenstepensjon har samme reguleringsbestemmelse for pensjoner under utbetaling som dagens tjenstepensjon, det vil si at reguleringen skal følge veksten i G og fratrekkes 0,75 prosent.

Premie for tidligpensjon (85-årsregelen og AFP mellom 65 og 67 år) kommer i tillegg, og er omtalt under punkt 6.3.

Premie for betinget tjenstepensjon vil sannsynligvis inngå i ordinær premie og være med i premieutjevning.

6.1.2 Utgifter til administrasjon og rentegaranti

I tillegg til ordinær premie må utgifter til administrasjon og rentegaranti dekkes. Utgiftene til administrasjon er:

- Premie for administrasjon av pensjonsordningen
- Premie for forvaltning av pensjonsmidler
- Premie for avsetning til administrasjonsreserve for personer som slutter eller blir pensjonister

I henhold til Bedriftsavtalen skal administrasjonstillegget i premien utjevnes i forhold til pensjonsgrunnlaget.

For bedrifter som endrer sin pensjonsordning til hybridpensjon, vil, som nevnt tidligere, pensjonsordningen i KLP flyttes over i Fellesordningen for lukkede avtaler. I Tabell 9 vises

premie for administrasjon, forvaltning, for avsetninger til administrasjonsreserve og premie for rentegaranti i de to fellesordningene i KLP. Tabellen viser at også disse premiene er høyere i fellesordningen for lukkede avtaler.

Tabell 9 Premier for administrasjon og rentegaranti i KLP i 2019

	Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP	Fellesordningen for lukkede avtaler i KLP
Administrasjonspremier	0,20 % av pensjonsgrunnlag	0,95 % av alderspensjonsbeløp
Forvaltningspremie	0,11 % av pensjonsgrunnlag	0,52 % av alderspensjonsbeløp
Avsetning til administrasjonsreserve	0,24 % av pensjonsgrunnlag	0,52 % av pensjonsgrunnlag
Premie for rentegaranti	Snitt: 0,10 % av pensjonsmidler	Snitt: 0,28 % av pensjonsmidler

Kilde: KLP

I Fellesordningen for lukkede avtaler er premien for rentegaranti høyere enn i Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP, men det må i den forbindelse nevnes at det ikke skal betales egenkapitalbetjening for kunder i Fellesordningen for lukkede avtaler.

I tillegg til vanlige premier kommer et termintillegg siden premien ikke betales for ett år, men deles opp i flere innbetalinger i året.

Premien for rentegarantien er basert på den enkelte deltakers (bedrift/kommunes) premiereserve¹³. Det kan være riktig å vurdere størrelsen på premie for rentegaranti sammen med krav om betaling til egenkapitalen, se for øvrig kapittel 8.

6.1.3 Kontingent til Pensjonskontoret

Det skal innbetales en årlig kontingent til Pensjonskontoret, etter regler fastsatt i Bedriftsavtalen, vedlegg 2 «Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO». Kontingenten er p.t. lik 0,007 prosent av pensjonsgrunnlaget for medlemmer per 31. desember det foregående året.

Ved endring av pensjonsordning vil det kun betalt kontingent til Pensjonskontoret for de aktive som blir igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen.

6.1.4 Tilskudd til Overføringsavtalens Sikringsordning

I tillegg skal det for alle offentlige tjenstepensjonskontrakter som er med i Overføringsavtalen også betales et årlig tilskudd til Overføringsavtalens sikringsordning. I

¹³ Premiereserven skal etter forsikringsvirksomhetsloven utgjøre forskjellen mellom nåverdien av foretakets fremtidige forpliktelser og nåverdien av foretakets fremtidige nettopremier. Det vil si avsatte midler knyttet til forpliktelsene p.t.

henhold til Overføringsavtalen skal sikringsordningen bidra til å sikre pensjonsrettigheter opparbeidet hos arbeidsgivere som opphører ved konkurs/akkord eller ved annet opphør, eller som ikke betaler premie ved forfall, så langt det er midler i Sikringsordningen.

For 2018 var satsen for årlig tilskudd 0,075 % av pensjonsgrunnlaget for aktive medlemmer av pensjonsordningen.

Ved endring av pensjonsordning vil det kun betalt tilskudd til Overføringsavtalens Sikringsordning for de aktive som blir igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen.

6.2 Premie i hybridpensjon

6.2.1 Premie for alderspensjon

Årlig premie for alderspensjon vil være den samme i alle variantene av hybridpensjon:

- 7 % av lønn for lønn mellom 0 og 12 G
- 18,1 % i tillegg for lønn mellom 7,1 og 12 G

For kvinner vil det komme et tillegg på enten 15,3 eller 15,5 prosent, avhengig av pensjonsleverandør (satser per mars 2019). Med et tillegg på 15,5 prosent vil premien for kvinner bli:

- 8,1 % av lønn for lønn mellom 0 og 12 G
- 20,9 % i tillegg for lønn mellom 7,1 og 12 G

For en bedrift vil årlig premie i hybridpensjon være avhengig av kjønns- og lønssammensetningen blant de ansatte.

Det er bare i hybridpensjon med G-regulering at det skal betales for regulering av pensjonsbeholdning under opptjening. Reguleringen skal imidlertid i første omgang belastes årets avkastning. Dersom årets avkastning ikke er tilstrekkelig skal det resterende trekkes fra reguleringsfondet. Først dersom reguleringsfondet heller ikke er tilstrekkelig, skal bedriften betale inn resten.

6.2.2 Utgifter til administrasjon og rentegaranti

I tillegg til ordinær premie må utgifter til administrasjon og rentegaranti dekkes. Utgiftene til administrasjon i en hybridpensjonsordning er:

- Administrasjon av pensjonsordningen, kontraktkostnader
- Stykk-kostnader for aktive, uføre- og alderspensjonister
- Forvaltningskostnader splittet på aktive og uføre, samt premiefond og ev. reguleringsfond
- Administrasjonsavsetninger (for de som slutter)

I privat sektor vil størrelsen på utgifter til administrasjon kunne forhandles med pensjonsinnretningen. Det er dermed ikke gitt hvilken kostnad den enkelte bedrift vil kunne få i en hybridpensjonsordning.

Kontraktkostnadene vil typisk være en prosent av G. Også stykk-kostnaden vil typisk kunne være en prosent av G, da per medlem.

Premie for forvaltning av pensjonskapitalen er gjerne en prosent av pensjonsmidlene, og kan variere fra om lag 0,2 til om lag 1 prosent av pensjonsmidlene.

Når det gjelder premie til administrasjonsavsetninger for de som slutter, kan disse betales på forskjellige tidspunkt og etter forskjellige beregningsmetoder. Premien kan betales først når noen slutter, den kan betales med en andel hvert år så lenge noen er aktive, eller etter en kombinasjon av metoder.

Premien for rentegaranti fastsettes som en prosent av pensjonsmidlene.

Siden det ikke er premieutjevning i hybridpensjonsordningene vil utgifter til administrasjon avhenge av antall medlemmer i bedriftens pensjonsordning, og om de er aktive, uføre eller alderspensjonister.

6.3 Kompensasjon

I henhold til Bedriftsavtalen skal det gis «full» kompensasjon for de som ev. kommer dårligere ut ved overgang til hybridpensjon. Denne kompensasjonen skal baseres på realistiske forutsetninger og den praksis for beregning som er vanlig i privat sektor.

Vi vil her påpeke at det ikke finnes noen «vanlig praksis» for slik beregning. Det er flere måter å regne kompensasjon på, og i dette tilfellet er det særlig spørsmål om hva offentlig tjenestepensjon skal sammenlignes med, som:

- Garantert pensjon
- Forventet pensjon
- Pensjon beregnet med teknisk rente, og i så fall hvilken

Størrelsen på kompensasjon vil avhenge av hvilken hybridpensjonsordning bedriften velger, forutsetningene som legges til grunn for beregningen, og om noen ansatte i det hele tatt vil tape pensjon ut fra beregningsmetoden.

Dersom det beregnes tap som skal gi kompensasjon, vil disse utgiftene komme i tillegg til premiene. Etter hvert som de som får kompensasjon når pensjonsalder eller slutter, vil kompensasjonsutbetalingene opphøre.

6.4 Utgifter til AFP

Dagens AFP i offentlig tjenstepensjon dekkes av engangspremier beregnet ut fra de som tar ut pensjon for første gang ett år. I KLP kan bedriften delta i forskjellige utjevningsselskaper for betaling av AFP, eller de kan være selv-finansiert.

I Tabell 10 vises premiene for tidligpensjon og AFP i dagens pensjonsordning basert på om bedriften er med i Fellesordningen for kommuner og bedrifter eller Fellesordningen for lukkede avtaler.

Tabell 10 Utgifter til AFP i Fellesordninger i KLP i 2019, i prosent av pensjonsgrunnlaglaget

	Fellesordningen for kommuner og bedrifter	Fellesordningen for lukkede avtaler
Tidligpensjon (85-årsregelen og AFP 65-67)	1,06 % av pensjonsgrunnlag	10,20 % av alderspensjonsbeløp
AFP 62-64	0,90 % av pensjonsgrunnlag	12,20 % av alderspensjonsbeløp

Kilde: KLP

For øvrig vil kostnadene knyttet til ny offentlig AFP kunne betales særlig etter to alternative modeller, som beskrevet i rapporten:

- Engangsbetaling når AFP tas ut
- Fortløpende betaling av AFP-utbetalingene årlig (pay-as-you-go)

Rapporten «Pensjonskostnader i kommunesektoren» viser prognoser på premieutvikling, men beskriver ikke hvordan utgiftene til ny offentlig AFP skal fordeles. Siden AFP vil være basert på lønn den enkelte har hatt hele livet, kan det tenkes at ny offentlig AFP skal finansieres via premieutjevning mellom alle deltakerne i offentlig sektor, uavhengig av hvor arbeidsgiver har tjenstepensjonsordningen.

Privat AFP finansieres ved at bedriftene som er med i ordningen betaler en premie som for 2019 er fastsatt til 2,5 prosent av utbetalt lønn mellom 1 og 7,1 G, samt ved avkastning på midlene i AFP-ordningens fond. Innbetalt premie og avkastning benyttes til å finansiere AFP-pensjonene som utbetales. Er premien og avkastningen større enn utbetalingene, settes resten av midlene av i AFP-ordningens fond. Er premiene og avkastningen lavere enn utbetalingene, må en ta av pensjonsfondet for å finansiere utbetalingene.

I rapporten «Evaluering av AFP i privat sektor» (kortversjon) av 07.12.2019 er det vist prognoser på mulig utvikling av kostnader til privat AFP fremover. Det er anslått at utbetalingene vil øke betydelig, helt til veksten i utbetalingene fra midten av 2030-tallet flater ut. I henhold til Arbeids- og velferdsdirektoratets beregninger vil Fellesordningens årlige utbetalinger øke fra om lag 2 milliarder kroner i 2016 til 8 milliarder kroner i 2060 regnet i 2017-kroner.

6.5 Premie for risikodekninger

Premien for risikodekningene fastsettes i offentlig tjenstepensjon ut fra prinsippet om lineær opptjening av pensjonen. Dette prinsippet gjelder uansett fødselsår. Premien skal ellers utjevnes mellom deltakerne i forsikringsfellesskapet, slik at den blir kjønns- og aldersnøytral. Dette innebærer de samme utjevningsprinsippene som for alderspensjonen.

Generelt vil premien for risikodekningene bli lavere som en følge av at en bedrift forlater premiefellesskapet i offentlig sektor og går over til dekninger hvor premien beregnes kun basert på alders-, kjønns- og lønssammensetningen i den enkelte bedrift. Etter Hovedtariffavtalen skal videre etterlattepensjon endres til gruppeliv.

Premien for uførepensjon kan bli både høyere og lavere enn i offentlig tjenstepensjon når uførepensjonen er tilknyttet hybridpensjon.

Premien kan bli høyere fordi det ikke kan gjøres avkortning i uførepensjonen selv om en ansatt ikke får 30 års tjenestetid ved 67 år. Premien blir også høyere i KLP fordi bedriften blir med i et annet premieutjevningsfellesskap.

Premien kan bli lavere dersom fratrekket av oppsatt rett fra offentlig tjenstepensjon blir stort.

Videre vil premien bli lavere gitt at den skal dekke samme uførepensjon, fordi uførepensjon tilknyttet hybridpensjon (som regel) ikke vil ha opptjening av rettigheter for de som slutter¹⁴.

Premien vil også bli lavere dersom uførepensjonen ikke skal dekke tapte uføretrygd for personer som er mindre enn 50 prosent uføre.

Når det gjelder etterlattedekningene, så skal disse endres fra pensjon til gruppeliv, der gruppeliv bare gir utbetaling dersom den enkelte dør mens vedkommende er ansatt. I utgangspunktet vil dette gi en langt lavere premie enn det etterlattepensjonen i offentlig sektor gir. Pensjonsleverandørene har antydning at premien for den økte gruppelivsdekningen øker lavere enn proporsjonalt med størrelsen på utbetalingene. Prisen vil imidlertid være avhengig av kjønns- og alderssammensetningen i den enkelte bedrift.

6.6 Mulighet for tilbakeføring av midler til premiefond

I offentlig tjenstepensjon vil avkastning ut over grunnlagsrenten bli tilbakeført til kundenes premiefond. KLP kan imidlertid bestemme at all avkastning, eller noe avkastning, ett år skal avsettes til tilleggsavsetninger. Tilleggsavsetninger kan benyttes dersom avkastningen ett år blir lavere enn grunnlagsrenten, men de kan ikke benyttes til å dekke negativ avkastning.

Premiefond kan benyttes til å betale pensjonspremier.

¹⁴ Tjenstepensjonsloven tillater fripoliseopptjening på uførepensjon med krav om minst 3 års tjenestetid for å få slik rett. Det er svært få, om noen, som har slik ordning.

Gjennomsnittlig grunnlagsrente i KLP synker for hvert år det betales inn premie basert på 2 prosent grunnlagsrente. Per 31.12.2018 var gjennomsnittlig grunnlagsrente i KLP 2,48 prosent¹⁵. Det er altså avkastning ut over dette nivået som ev. kan tilføres premiefond. I Finans Norges Markedsstatistikk per 31.12.2018 fremgår det at den avkastningen som ligger til grunn for fordeling av overskudd¹⁶ i KLP var 3,51 prosent i 2018 og i snitt 3,97 prosent de siste fem årene.

I hybridpensjon er det bare dersom ordningen er med garantert G-vekst i opptjeningsperioden at det er mulig for arbeidsgiver å få tilført midler til premiefond. Avtalen om hybridpensjon må da inneholde et tak på reguleringsfondet. Dersom avkastningen er så stor at dette taket overskrides, vil det overskytende bli tilført kundens premiefond.

I hybridpensjon med individuelt investeringsvalg eller med kollektiv forvaltning med 0-garanti vil det ikke kunne bli tilført midler til premiefond.

6.7 Sammenligning av premieforskjeller

I Tabell 11 er det listet opp en del ulikheter mellom offentlig tjenstepensjon og hybridpensjon når det gjelder forhold som påvirker premieberegningen.

Tabell 11 Sammenstilling av produktegenskaper som har betydning for premien (produkt etter Bedriftsavtalen)

	Offentlig tjenstepensjon	Hybridpensjon
Premie for alderspensjon er lik innskudd/opptjeningsprosent	Nei	Ja
Premieutjevning	Ja, både får alderspensjon og risikodekningene	Nei
Betaling for ansatte som har sluttet	Reguleringspremie og kostnader, herunder rentegarantipremie	Ingenting etter at de har sluttet
Premie for etterlattedekninger	Pensjon, utjevnet premie	Gruppelivspremie
Samboerdekning	Ikke mulig	Ja i gruppeliv
Forutsigbarhet i premieberegningen for alderspensjon	Som i dag, men reguleringspremien blir mer forutsigbar	Fast prosent av lønn, men kjønnsavhengig
Mulighet for tilbakeføring av midler til premiefond	Ja, overskudd	Ja, fra overskudd hvis det er tak på reguleringsfondet, dvs. hvis hybridpensjonsordningen er med G-regulering

¹⁵ Kilde: KLP

¹⁶ Kapitalavkastning I.

I Tabell 12 vises det eksempler på premienivåer i KLP sammenlignet med en hybridpensjon i et tenkt eksempel på en bedrift. For hybridpensjonsordningen kan nivået på årlig premie i en bedrift være helt avhengig av lønnsnivå og kjønns sammensetning. Premien med hybridpensjon kan bli både høyere og lavere enn for offentlig tjenstepensjon.

Ved overgang til hybridpensjon er det viktig å huske at premien for oppsatte rettigheter og for alle aktive som blir igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen vil påløpe helt til den siste med oppsatt rett og eventuelt dennes etterlatte, er død. I KLP vil denne premien være knyttet til premien i Fellesskapet for lukkede avtaler.

Tabell 12 *Eksempel på premieforskjeller, alderspensjon*

OfTP 2019			
	Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP	Fellesordningen for lukkede avtaler i KLP	Hybridpensjon, eksempel
Årlig premie	6,31 % av pensjonsgrunnlaget	7,95 % av pensjonsgrunnlaget	9,8 % av pensjonsgrunnlaget
Bruttogarantipremie	1,8 % av pensjonsgrunnlaget	9,4 % av alderspensjonsbeløp	
Reguleringspremie	3,45 % av premiereserve	3,5 % av premiereserve	3,47 % av pensjonsbeholdningen dersom det er G-regulering

Kommentar: Eksempelen i hybridpensjon er en bedrift med 4 ansatte, to menn og to kvinner, to av hvert kjønn med lønn på kr 500 000 og kr 900 000. Reguleringspremien i hybridpensjonsordningen skal dekkes av avkastningen, men er satt opp her likevel. Reguleringen er her satt til G-veksten i 2018, 3,47 prosent. Premien inneholder ikke premie for premiefritak.

Også premier knyttet til administrasjon er svært forskjellige i de forskjellige pensjonsordningene. Det er mye som ikke kan sammenlignes direkte, og det må gjøres egne beregninger for den enkelte bedrift for å kunne sammenligne dette. Tabell 13 gir en samlet oversikt over administrative premier.

Tabell 13 Noen administrative premier i de forskjellige pensjonsordningene

OfTP 2019			
	Fellesordningen for kommuner og bedrifter i KLP	Fellesordningen for lukkede avtaler i KLP	Hybridpensjon
Administrasjons-premier	0,2 % av pensjonsgrunnlag	0,95 % av	Kontraktsbeløp og beløp per medlem
Forvaltningspremie	0,11 % av pensjonsgrunnlag	0,52 % av alderspensjonsbeløp	Avtales, gjerne avhengig av størrelsen på midler til forvaltning
Avsetning til administrasjons-reserve	0,24 % av pensjonsgrunnlag	0,52 % av pensjonsgrunnlag	Engangsbeløp, i prosent av innskudd, pensjonsbeholdning e.l.
Premie for rentegaranti	Snitt: 0,10 % av pensjonsmidler	Snitt: 0,28 % av pensjonsmidler	Bare for hybrid med G-regulering eller 0-garanti, f.eks. 0,35 % av pensjonsmidler

Forutsetninger: Offentlig tjenstepensjon gjelder opptjening etter 2020 for de som er født etter 1963 og kommunal sektor. Opptjeningsprosentene er angitt i prosent av sluttlønn.

Premien for rentegaranti i KLP er i 2019 på 0,10 prosent av premiereserven i Fellesordninger for kommuner og bedrifter. Rentegarantien er da lik gjennomsnittsrenten i KLP, dvs. 2,48 prosent. Tilbydere av hybridpensjon vil typisk kunne ta en premie på om lag 0,35 prosent av pensjonsbeholdningen for en rentegaranti på 0 prosent. Premien for rentegaranti kan vurderes sammen med egenkapitalbetjeningen, se kapittel 8.

Når det gjelder utgiftene til fremtidig AFP er det høyst uklart hvor store disse vil være. Det er frivillig for kommuner/bedrifter å være med i et utjevningsfellesskap for AFP i dagens offentlige tjenstepensjon. Dette har sin bakgrunn i at enkelte kommuner/bedrifter kan ha svært avvikende AFP-uttak fra gjennomsnittet, og at disse kan ha arbeidet aktivt for å unngå uttak av AFP. I ny offentlig tjenstepensjon må det antas at det blir utjevningsfellesskap for utgiftene, siden alle ansatte i utgangspunktet skal ha AFP, og AFP skal dekke opptjening uansett historisk arbeidsgiver.

Det er ikke gitt hva som på kort og lang sikt vil gi høyest premie av offentlig tjenstepensjon eller overgang til hybridpensjon.

7 Mulige forskjeller i regnskapsføring av pensjonsordningen

For bedrifter i KS Bedrifts tariffområde som ikke er omfattet av de kommunale regnskapsreglene, gjelder vanlige regnskapsregler etter regnskapsloven, og eventuelt standard for føring av pensjonskostnader laget av Norsk Regnskapsstiftelse, NRS 6. Så lenge disse bedriftene er med i en fellesordning for premieutjevning må pensjonskostnadene og pensjonsforpliktelsen beregnes ut fra samme utjevningsprinsipp som for kommunene.

NRS 6 angir forøvrig hvordan pensjonskostnader og -forpliktelser skal beregnes, og gjelder således også for tjenstepensjonsordninger i offentlig sektor.

Offentlig tjenstepensjon klassifiseres som ytelsespensjon i regnskapssammenheng. Dette innebærer at årets pensjonskostnad skal beregnes blant annet ut fra antagelser om fremtidig lønnsvekst og vekst i pensjoner under utbetaling. Pensjonskostnaden vil dermed avvike fra den premien som skal innbetales.

Pensjonsforpliktelsene og eventuelle pensjonsmidler skal balanseføres. Dersom pensjonsforpliktelsene er større enn pensjonsmidlene skal dette fremgå som gjeld i balansen. Dersom pensjonsmidlene er større enn pensjonsforpliktelsene skal dette føres som en fordring i balansen.

Norsk Regnskapsstiftelse gir to ganger i året anbefalinger knyttet til beregningsforutsetninger som avkastning, diskonteringsrente, G-regulering, lønnsregulering etc. Endringer i beregningsforutsetningene kan gi til dels store utslag på beregning av pensjonskostnader og forpliktelser, og har ført til store svingninger i disse postene i regnskap og balanse hos bedriftene fra år til år.

Innskuddspensjonsordninger regnskapsføres kun med innbetalt premie, og gir ingen pensjonsforpliktelse i balansen. Innskuddspensjon vil dermed fremstå som regnskapsmessig langt mer forutsigbar enn ytelsespensjon. Nedenfor er det beskrevet om hybridpensjonsordningen kan regnskapsføres som en innskuddsordning eller ikke.

7.1 Endring i offentlig tjenstepensjon, planendring

Norsk Regnskapsstiftelse kom i oktober 2018 med oppdatert versjon av «*Veiledning Endring av samordningsreglene for offentlige/offentliglike tjenstepensjonsordninger*» om regnskapsføring etter IAS 19 og NRS 6 av virkning av endring av samordningsreglene for personer født i 1954 og senere.

For årskullene født fra og med 1959 til og med 1962 og årskullene født fra og med 1963 vurderes det at endringer av samordningsreglene innregnes samtidig med virkningen av nye garanti- og kompensasjonsbestemmelser. Dette ut fra en vurdering av at samvirkningen mellom samordning og garanti-/kompensasjonsbestemmelser var en så vesentlig forutsetning for avtalen mellom partene at dette betraktes som en, samlet hendelse.

Nye garanti-/kompensasjonsbestemmelser forventes vedtatt i 2019. Når alle endringer er vedtatt, er det NRS sitt syn at det må foretas en vurdering av om det er mulig å foreta en pålitelig måling dersom ikke oppdatert bransjeavtale om beregning av folketrygd fra Finans Norge foreligger.

7.2 Hybridpensjon

I uttalelse fra Regnskapsstiftelsen i desember 2013, «*Hvordan pensjonsordninger etter ny tjenstepensjonslov skal behandles regnskapsmessig*» angir de en klassifisering av hybridpensjon som enten gir en regnskapsføring som ytelsespensjon eller som innskuddspensjon. Kort fortalt skal hybridpensjon med individuelt investeringsvalg regnskapsføres som innskuddspensjon, mens hybridpensjon med garantier i utgangspunktet skal regnskapsføres som ytelsespensjon.

Ut fra denne klassifiseringen er det likevel noe usikkert hvorvidt hybridpensjon med individuelt investeringsvalg og 0-garanti i utbetalingsperioden kan klassifiseres som innskuddspensjon.

Selv om noen hybridpensjonsvarianter er klassifisert som ytelsespensjon i regnskaps-sammenheng, betyr ikke dette at beregning av pensjonskostnader og pensjonsforpliktelser vil ligge på tilsvarende nivå eller inneha de samme svingningene over år, som ytelsespensjon. Det er skrevet en del om utfordringene med å regnskapsføre og beregne hybridpensjon som en ytelsesordning i Fafo-rapport 2017:20 «*Er hybrid tjenstepensjon et alternativ til innskuddspensjon?*».

Praksis er i dag at bedrifter som har hybridpensjon, uansett garantier, regnskapsfører disse som innskuddspensjonsordninger. Enkelte bedrifter har opplysninger om hybridpensjonsordningen i note til regnskapet.

7.3 Overgang til hybridpensjon

Ved overgang til hybridpensjon må regnskapsreglene for offentlig tjenstepensjon gjelde for all forpliktelse som ligger igjen i den offentlige pensjonsordningen. Dette innebærer at det vil kunne gå svært mange år før regnskapsføringen blir vesentlig mer forutsigbar og stabil for en bedrift som går over til hybridpensjon, avhengig av om bare de over 55 år blir igjen i den offentlige tjenstepensjonen eller om alle dagens ansatte blir igjen, og avhengig av om bedriften i dag regnskapsfører den offentlige tjenstepensjonsordningen som ytelsesordning eller ikke¹⁷.

Hvor lang tid det vil ta å få en bedre stabilitet vil avhenge av om alle dagens ansatte blir igjen i den offentlige tjenstepensjonsordningen, eller om kun ansatte over 55 år blir igjen. Videre vil det ha betydning hvilken alder personer med oppsatte rettigheter har.

¹⁷ Ikke alle bedrifter må regnskapsføre ytelsesordningen etter NRS, det er f.eks. unntak for små foretak m.m.

Det vil videre bli en effekt i regnskapet av å endre pensjonsplan til hybridpensjon, der planendringen må regnskapsføres særskilt i regnskapsåret.

8 Forskjeller i egenkapitalbetjening mellom gjensidig selskap/pensjonskasse og et forsikringsselskap som er et AS

Finansforetaksloven og forsikringsvirksomhetsloven med forskrifter regulerer regler knyttet til egenkapital, solvenskapital m.m. for gjensidige forsikringsselskap (som KLP) og forsikrings-selskaper som er aksjeselskaper og pensjonskasser.

I gjensidige forsikringsselskap og pensjonskasser vil kunden være med å eie selskapet. I den forbindelsen må kunden inn med egenkapital ved flytting til denne type pensjonsinnretning. Ved fraflytting skal kunden få med seg innskutt egenkapital og opptjent egenkapital dersom dette ligger i pensjonsinnretningens vedtekter.

Disse forholdene utdypes ikke nærmere i denne rapporten. Her gis det kun en *meget* kort, og på ingen måte utdypende, kommentar knyttet til forskjeller i egenkapitalbetjening i de tre organisasjonsformene som vi mener er sentrale når en bedrift skal sammenligne utgifter ved å ha sin pensjonsordning hos forskjellige pensjonsleverandører. Effekten på leverandørenes solvenskapitalkrav og forhold knyttet til buffere som kursreguleringsfond, tilleggsavsetninger, risikoutjevnsfond m.m. er ikke berørt her.

Solvenskravene i livsforsikringsselskaper og pensjonskasser krever mye høyere kapital for produkter med rentegaranti enn for produkter uten rentegaranti. Kravet til solvenskapital øker med økt rentegaranti. Ut fra dette vil offentlig tjenestepensjon, der all premieinnbetaling nå er basert på 2 prosent grunnlagsrente og der grunnlagsrenten er høyere i premiereserven, ha høyere solvenskapitalkrav enn hybridpensjon med 0-garanti og høyere enn hybridpensjon med investeringsvalg.

Videre gir det høyere solvenskapitalkrav å garantere for utvikling i overlevelse, dødelighet og uførhet. Dette i seg selv tilsier at behovet for kapital hos pensjonsinnretningen er større for å forvalte offentlig tjenestepensjon enn hybridpensjon.

Dersom forvaltningskapitalen vokser år for år, er det behov for økt egenkapital og/eller solvenskapital hos pensjonsinnretningen. Slik økt kapital kan finansieres på følgende måter:

- Avkastning på selskapsporteføljen¹⁸
- Overskudd på administrasjonskostnader og forvaltningskostnader
- Premie for rentegaranti
- Overskudd på produkter uten rett til overskudd
- Premie for rentegaranti
- Premie for egenkapitalbetjening (i KLP og pensjonskasser)
- Innkalling av midler fra eiere (aksjeselskap)

¹⁸ Eiendeler som ikke inngår i kollektivporteføljen eller investeringsporteføljen hos pensjonsinnretningen inngår i selskapsporteføljen. Kollektivporteføljen og investeringsvalgsporføljen er midler tilhørende kunder.

Hos pensjonsleverandører som er aksjeselskap vil det også kunne pålegge et krav om utbytte fra eierne. Utbytte skal finansieres fra de samme kildene som er nevnt over.

Siden både premie for rentegaranti og egenkapitalinnskudd er midler som tilføres egenkapitalen og vil ha samme bufferfunksjon, kan disse utgiftene gjerne ses i sammenheng. Eksempelvis skal kunder i KLP i 2019 (kunder i Fellesordningen for kommuner og bedrifter) betale en rentegarantipremie på 0,10 prosent av premiereserven samt 0,30 prosent av premiereserven i egenkapitaltilskudd. Forsikringsselskapene kan ta eksempelvis 0,35 prosent av premiereserven i rentegarantipremie og ingenting i egenkapitaltilskudd for hybridpensjon med G-regulering eller 0-garanti. Poenget er at flere av kostnadselementene må ses i sammenheng for å få et korrekt bilde av utgiftene, og av om utgiftene står i forhold til den tjenesten som blir levert.

Som det fremgår av listen over mulige kilder til kapital, vil også forskjeller i kostnader og innslag av andre produkter kunne påvirke hvor mye kunden må betale for at pensjonsinnretningen skal ha tilstrekkelig egenkapital/solvenskapital.

Ved sammenligning av priser mellom pensjonsleverandører og produkter bør dermed følgende vurderes:

- Hvilke garantier ligger i produktet
- Hvordan finansieres kapitaløkning hos den enkelte pensjonsleverandør