

Den kostbare senioren – fakta eller myte?

Rapport 2013 – 06

03.09.2013



Innhold

Sammendrag og konklusjoner	3
1. Innledning og oppdragsbeskrivelse	5
2. Overordnet beskrivelse av de forskjellige pensjonsordningene	7
2.1 Ytelsesordninger.....	7
2.2 Innskuddsordninger	8
2.3 Forslag til ny tjenestepensjon - grunnmodell.....	9
3. Vesentlige endring siden 2001 som har påvirket premieberegningen for eldre i forhold til yngre .	10
3.1 Overgang til lineær opptjening av pensjon	10
3.2 Endrete regler for medregning av tidligere rettigheter	13
3.3 Endring i beregningsrenten som benyttes ved premiefastsettelse	15
3.4 Endrete dødelighetsforutsetninger som benyttes ved premiefastsettelse	16
3.5 Samlet vurdering av endringene	17
4. Vurdering av premier ved ansettelse	18
4.1 Premie ved forskjellige lønnsnivåer	18
4.1.1 Lønn på kr 500 000	18
4.1.2 Lønn på kr 650 000	20
4.1.3 Toppleder Gunn, lønn kr 1 000 000.....	22
4.1.4 Senior Søren, lønn kr 650 000	23
4.2 Sammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon	24
5. Fremtidig årlig alderspensjon for arbeidssøkerne	28
5.1 Årlig alderspensjon ved forskjellige lønnsnivå	28
5.1.1 Lønn på kr 500 000	28
5.1.2 Lønn på kr 650 000	29
5.1.3 Toppleder Gunn, lønn kr 1 000 000.....	30
5.1.4 Senior Søren, lønn kr 650 000	30
5.2 Sammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon	31
Vedlegg 1: Forutsetninger for beregningene i rapporten	36

Sammendrag og konklusjoner

Senter for seniorpolitikk (SSP) har ved flere anledninger fått høre at bedrifter ikke ønsker å ansette eldre arbeidstakere fordi bedriften har en ytelsesordning, og da blir premien så høy i forhold til å ansette yngre. Denne holdningen har vært kjent i svært lang tid, og det stilles ikke spørsmål ved *om* og eventuelt *hvor mye* dyrere de eldre er.

Actecan har fått i oppdrag å beskrive vesentlige endringer siden 2001 som har påvirket premieberegningen for eldre i forhold til yngre, samt gjennom typeeksempler vise forskjeller i premie for nyansatte yngre og eldre i en pensjonsordning *med* medregning (at det tas hensyn til opptjening av pensjon hos tidligere arbeidsgiver) og en pensjonsordning *uten* medregning. Videre er pensjonsnivåene i de forskjellige tilfellene beregnet og sammenlignet med pensjonsnivåer med innskuddsordning og ny tjenestepensjon som er foreslått av Banklovkommisjonen.

I denne rapporten går det frem at bakgrunnen for myten om den kostbare senioren er totalt endret siden myten oppsto. Veksten i premie rett før pensjonsalder ved lønnsvekst er på langt nær så stor som før 2001. At de fleste pensjonsordningene ikke lenger har medregning betyr også at det å ansette eldre gir langt lavere pensjonspremie enn å ha ansatte med samme alder som har vært ansatt lenge.

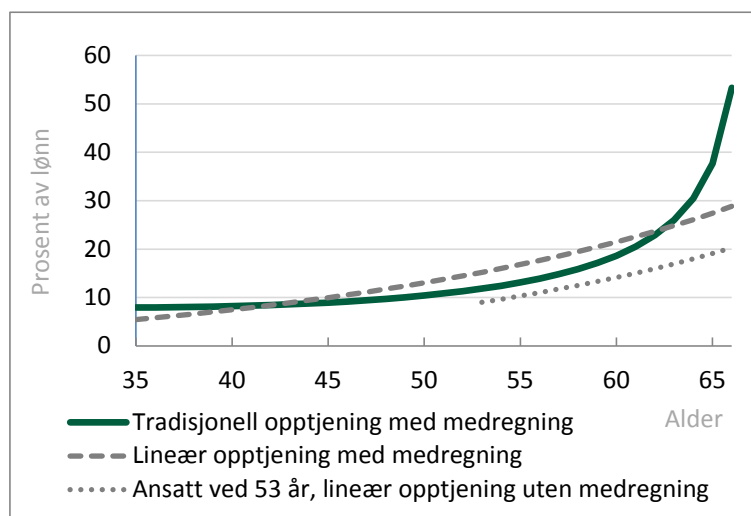
Bakgrunnen for myten om at det er dyrt å ansette eldre ligger i den måten premie ble beregnet på før 2001, det vil si før lov om foretakspensjon kom og det ble innført lineær opptjening av pensjon, kombinert med at det var vanlig å ta hensyn til pensjonsrettigheter/ tjenestetid fra tidligere arbeidsgiver. Som vist i figuren under kunne premien i det tradisjonelle systemet ved lønnsøkning få en vekst som gjorde premien ved 66 år 5 ganger høyere enn premien ved 50 år.

For å bøyte på dette problemet ble det gitt nye regler for pensjonsopptjening og dermed også premieberegning i lov om foretakspensjon som kom i 2001, såkalt lineær opptjening. Ved lineær opptjening vokser premien de seneste årene før pensjonsalder *ikke* lenger eksponentielt som vist i figuren under, men den har en jevnere vekst med alder og lønnsregulering. Premien etter det lineære systemet i eksempelet under er bare 2 ganger så stor ved 66 år som ved 50 år.

Det har også vært andre endringer siden 2001 som har ført til at premieforskjellen mellom nyansatte eldre og nyansatte yngre er mindre enn tidligere. Slike endringer er lavere beregningsrente i premietariffen og endrete dødelighetsforutsetninger i premietariffen. Disse to endringene har isolert sett ført til at forskjellen i premie mellom nyansatte eldre og nyansatte yngre i snitt er halvert.

Samtidig er det fremdeles forskjell i premie mellom yngre og eldre, og mellom kjønn, men forskjellen er altså en helt annen enn før 2001.

Figur: Eksempel på premieutvikling ved forskjellige beregningsmetoder



Forutsetninger: se figur 5

Medregning av tidligere tjenestetid vil kunne føre til *lavere* samlet pensjon for nyansatte under 37 år enn uten medregning. Nyansatte over 37 år vil ikke få full ytelse fra den aktuelle pensjonsordningen. Hvorvidt nyansatte over 37 år får høyere samlet pensjon med eller uten medregning av tidligere tjenestetid vil, foruten tidligere opptjeningstid, avhenge av om fripolisene får en avkastning ut over beregningsrenten som er høyere enn lønnsveksten eller ikke.

I rapporten gis det typeeksempler som viser hva premien vil bli for yngre og eldre jobbkandidater ved en eventuell ansettelse. Det vises også hvilket nivå premien ville hatt om pensjonsordningen hadde hatt medregning av tidligere rettigheter.

Det vurderes videre hva premien ville blitt dersom bedriften hadde hatt en innskuddsordning med maksimale innskuddssatser eller en tjenstepensjon etter grunnmodellen som er foreslått i NOU 2012:13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II, med maksimal premiesats. Det sammenliknes også hva pensjonen vil kunne bli i de forskjellige ordningene for de forskjellige ansatte.

Eksemplene viser at vil det kunne variere hvilken ordning som er billigst og når i karrieren den er billigst. Samlet pensjon vil variere, og ny tjenstepensjon, som ofte har høy premie, kan også gi høyest pensjon for de yngste i de aktuelle eksemplene. For de eldre vil imidlertid ytelsesordningen kunne gi høyest ytelse.

Det gjøres oppmerksom på at personer som ikke har vært med i en ytelsesordning tidligere uansett ikke ville hatt noen medregning å ta hensyn til.

Det gjøres videre oppmerksom på at arbeidsgivere vil kunne holde personer med mindre enn 10 år til opptjeningsalder ved ansettelse utenfor ytelsesordningen, og opprette innskuddsordning for disse.

1. Innledning og oppdragsbeskrivelse

Senter for seniorpolitikk har gitt Actecan følgende mandat:

«Senter for seniorpolitikk (SSP) har ved flere anledninger fått høre at bedrifter ikke ønsker å ansette eldre arbeidstakere fordi bedriften har en ytelsesordning, og da blir premien så høy i forhold til å ansette yngre.

Denne holdningen har vært kjent i svært lang tid, og det stilles ikke spørsmål ved *om* og eventuelt *hvor mye* dyrere de eldre er. Det har skjedd flere endringer som har påvirket premieberegningen og forholdet i premie mellom yngre og eldre siden 2001. Blant annet fulgte flere endringer av lov om foretakspensjon som kom i 2001. Før dette var det vanlig å medregne tidligere tjenestetid i ny pensjonsordning, mens det nå ikke lenger er vanlig.

Actecan bes om å beskrive vesentlige endringer siden 2001 som har påvirket premieberegningen for eldre i forhold til yngre.

For å tydeliggjøre at premien for eldre er lavere uten medregning av tidligere tjenestetid enn med medregning, samt å vurdere forholdet mellom premie for eldre og yngre ved ansettelse i en bedrift som har en ytelsesordning og hvilken samlet pensjon de får, gis Actecan i oppdrag å beregne:

- premie for alderspensjon etter ansettelse med og uten medregning av tidligere tjenestetid i en ytelsesordning som sikrer 66 prosent av lønn inklusive en beregnet folketrygd
- samlet pensjonsnivå ved 67 år fordelt på folketrygd, gammel pensjonsordning og ny pensjonsordning

Det forutsettes at alle typeeksempelpersoner kommer fra en ytelsesordning som sikrer 66 prosent av lønn inklusive en beregnet folketrygd.

Typeeksempelene Actecan skal benytte i beregningene er bestemt av SSP ut fra realistiske antagelser om lønnsnivå og arbeids- og pensjonshistorikk, og er som følger:

	Kari	Knut	Ola	Berit	Gunn	Søren
Lønn i kroner	500 000	500 000	650 000	650 000	1 000 000	650 000
Alder ved jobbytte	35	53	35	53	53	62
Startalder medlemskap i første tjenestepensjonsordning	23	37	28	27	33	23
Startalder jobb (for beregning av folketrygd)	23	23	27	27	27	23

Forklaring: Det antas i alle typeeksempelene at personen har vært ansatt i samme jobb fra vedkommende begynte å jobbe («startalder jobb») og frem til jobbytte.

De øvrige parameterne i beregningene skal fastsettes av SSP og Actecan i samarbeid, ut fra så nøytrale forutsetninger som mulig.

For sammenligning skal det også vises premie og årlig pensjon dersom bedriften hadde hatt en innskuddsordning med maksimale innskudd eller en ordning etter den nye grunnmodellen foreslått i NOU 2012:13 Pensjonslovene og folketrygdreformen II, med maksimale premier.»

Ut fra mandatet er det ikke tatt hensyn til mulig utbetaling fra AFP ved beregning av samlet pensjon.

Beregningene er foretatt på FNOs tariff K2005 (se vedlegg). Finanstilsynet har pålagt pensjonsinnretningene en ny premietariff, K2013, fra 01.01.2014. Denne premietariffen vil gi høyere premie for yngre årskull enn for eldre, noe som vil utjevne premieforskjellen mellom eldre og yngre ytterligere.

Maksimale innskuddssatser er 5 prosent av lønn mellom 1 og 6 G (folketrygdens grunnbeløp) og 8 prosent av lønn mellom 6 og 12 G.

Maksimale premiesatser i foreslått ny tjenstepensjon er 8 prosent av lønn opp til 7,1 G og 26,1 prosent av lønn mellom 7,1 og 12 G.

Andre parametere som inngår i beregningene er dokumentert i vedlegg 1.

Det gjøres oppmerksom på at personer som ikke har vært med i en ytelsesordning tidligere uansett ikke ville hatt noen medregning å ta hensyn til.

2. Overordnet beskrivelse av de forskjellige pensjonsordningene

2.1 Ytelsesordninger

Private ytelsesordninger må følge regelverket i lov om foretakspensjon for at arbeidsgiver skal få skattefradrag for pensjonspremiene. Loven må følges også for at de ansatte skal slippe inntekts- og formuesskatt på innbetalinger fra arbeidsgiver.

Ytelsesordninger er ordninger der alderspensjonen (stort sett) er fastsatt som en prosent av lønn ved pensjonsalder sammen med en beregnet folketrygd. Dette kalles gjerne for en sluttlønnsordning. En slik ordning omtales gjerne ut fra den prosenten av lønn som samlet pensjons skal ligge på. For eksempel vil en 66-prosents-ordning gi 66 prosent av lønn i alderspensjon sammen med en beregnet folketrygd (ikke nødvendigvis korrekt folketrygd for den enkelte).

For eksempel kan det antas at full pensjon er kr 100 000. For en person som blir tatt opp i ordningen ved 37 år, vil opptjent pensjon være $10/30^1$ av full pensjon ved 47 år, det vil si kr 33 333. For en person som blir tatt opp i ordningen ved 35 år, vil opptjent pensjon ved 47 år til sammenligning være $12/32$ av pensjonen.

For personer som blir ansatt når det er mindre enn 30 år igjen til opptjeningsalderen vil pensjonen bli avkortet. Typisk vil personer som ansettes når de er eldre enn 37 år få avkortning. En person som ansettes ved 53 år vil bare få $14/30$ av full pensjon. I tabell 1 er det gitt eksempler på opptjeningsbrøker.

Tabell 1 Pensjon ved forskjellige startaldre i en ytelsesordning

Alder ved opptak i ordningen	Årlig opptjening	Full pensjon ved 67 år	Avkorting av pensjon ¹	Pensjon ved 67 år	Opptjent pensjon etter 10 års ansettelse, andel av full ytelse	Opptjent pensjon etter 10 år
21	1/46	Kr 100 000	Ingen	Kr 100 000	10/46	Kr 21 739
22	1/45	Kr 100 000	Ingen	Kr 100 000	10/45	Kr 22 222
...						
36	1/31	Kr 100 000	Ingen	Kr 100 000	10/31	Kr 32 258
37	1/30	Kr 100 000	Ingen	Kr 100 000	10/30	Kr 33 333
38	1/30	Kr 100 000	29/30	Kr 96 667	10/30*29/30	Kr 32 222
...		Kr 100 000				
65	1/30	Kr 100 000	2/30	Kr 6 667	Opptjening stopper etter 2 år	Opptjening stopper etter 2 år
66	1/30	Kr 100 000	1/30	Kr 3 333	Opptjening stopper etter 1 år	Opptjening stopper etter 1 år

¹ Avkortning i forhold til full ytelse

Ytelsesordninger gir som regel livsvarig alderspensjon, men det finnes også opphørende ordninger eller ordninger der alderspensjonen trappes ned ved en viss alder, for eksempel ved 77 år.

¹ Pensjonsordningen kan ha lenger opptjeningstid for rett til full ytelse, men det er ikke vanlig.

Ytelsesordninger har alltid vært kjent for å være «dyre» for eldre arbeidstakere. Hvis en og samme person hadde hatt samme lønn hele livet ville imidlertid premien være den samme hele livet. Premien som skal betales hvert år består av:

- Ett års opptjening
- Oppregulering av tidligere opptjening hvis det har vært lønnsvekst

I lov om foretakspensjon er det angitt at pensjonen skal opptjenes såkalt «lineært». Et eksempel på en slik opptjening kan gis ved å se på en person som skal ha kr 100 000 i årlig pensjon fra 67 år. Dersom vedkommende ble tatt opp i ordningen ved 37 år, vil ett års opptjening være 1/30 av full pensjon, det vil si kr 3 333. Se også tabell 1. I tillegg kommer reguleringspremie hvis vedkommende hadde en lønnsvekst siste året.

Fordi lønnen som regel øker gjennom livet, vil en ytelsesordning bli dyrere og dyrere fordi den er sluttlønnbasert og all tidligere opptjent pensjon også skal økes på tidspunktet for lønnsforhøyelse. Ved nyansettelser er det imidlertid annerledes. Arbeidstakeren skal da ikke ha oppregulert tidligere opptjent pensjon.

I ytelsesordninger vil premien for alderspensjon være avhengig både av kjønn og alder i tillegg til lønn og tjenestetid.

Lov om foretakspensjon inneholder bestemmelser som skal gjøre det lettere å ansette eldre. I § 3-9 sies det at personer som ansettes med mindre enn 10 år igjen til opptjeningsalderen² kan holdes utenfor ytelsesordning. For disse må det i så fall i stedet opprettes en innskuddsbasert ordning.

Loven legger videre opp til at om pensjonsordningen har medregning av tidligere tjenestetid og ikke annet avtales i regelverket, så skal medregning ikke gjelde for nyansatte med mindre enn 10 år igjen til opptjeningsalderen.

Loven inneholder også begrensninger på om lønnsveksten de siste årene før eller etter opptjeningsalder skal benyttes ved beregning av pensjon, noe som også er ment å begrense pensjonsutgiftene de seneste årene for eldre arbeidstakere.

2.2 Innskuddsordninger

Private innskuddsordninger må følge regelverket i lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold for at arbeidsgiver skal få skattefradrag for premien til pensjon. Som for ytelsesordninger må loven følges for at de ansatte skal slippe inntekts- og formuesskatt på innbetalinger fra arbeidsgiver.

² Tidligere kalt «pensjonsalderen», som regel 67 år.

Innskuddsordninger er ordninger der *innbetalingen* til alderspensjonen er fastsatt som en prosent av lønn til enhver tid. Innbetalingen for en gitt lønn er den samme uansett alder og kjønn på arbeidstakeren.

Årlig alderspensjon bestemmes ut fra størrelsen på pensjonskapitalen på tidspunkt for uttak. Pensjonskapitalens størrelse er avhengig av innbetalinger, avkastning og verdiutvikling på investeringene.

Foreløpig er det vanlig å velge utbetaling i 10 år, men starter uttak før 67 år må utbetalingen likevel skje til 77 år.

2.3 Forslag til ny tjenstepensjon - grunnmodell

I NOU 2012:13 har Banklovkommissjonen foreslått en ny type tjenstepensjon. Forslaget går ut på at den nye tjenstepensjonen er innskuddsbasert på den måten at årlig premie fastsettes som en prosent av lønn. Det er foreslått to modeller: en grunnmodell og en standardmodell. Det er grunnmodellen som vurderes i denne rapporten, og som heretter kalles «ny tjenstepensjon».

Noe av forskjellen på den foreslåtte grunnmodellen og en innskuddsordning er at det i utgangspunktet skal være livsvarig utbetaling fra grunnmodellen. Videre skal midler som blir frigjort på grunn av dødsfall før pensjonsalder tilføres andre forsikrede og ikke arvingene. Det er også en forutsetning at årlig avkastning ikke skal kunne bli mindre enn 0, noe den kan bli i innskuddsordninger.

Innbetalte midler tillagt avkastning og såkalt dødelighetsarv kalles i lovutkastet «pensjonsbeholdning».

3. Vesentlige endring siden 2001 som har påvirket premieberegningen for eldre i forhold til yngre

Siden 2001 har det skjedd en rekke endringer som påvirker premieberegningen for eldre i forhold til yngre. Endringene har blant annet vært disse:

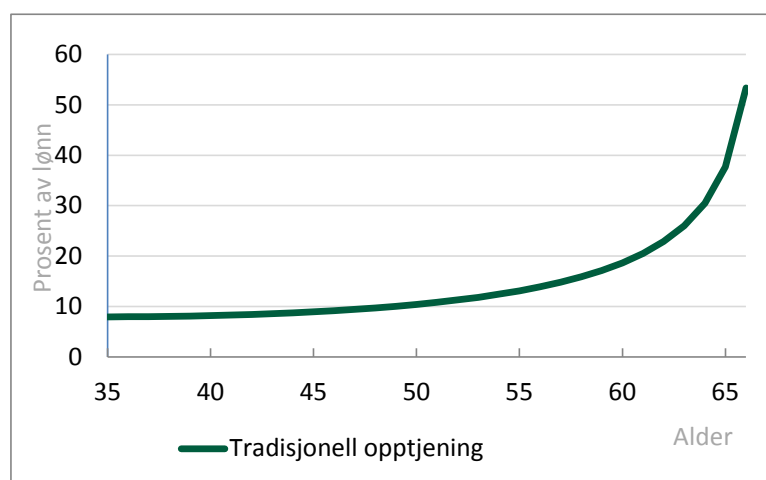
- Overgang til lineær opptjening av pensjon (ved innføring av lov om foretakspensjon)
- Endrete regler for medregning av tidligere rettigheter (ved innføring av lov om foretakspensjon)
- Endring i beregningsrenten som benyttes ved premiefastssettelse
- Endrete dødelighetsforutsetninger som benyttes ved premiefastssettelse

Disse forholdene er nærmere beskrevet videre i dette punktet.

3.1 Overgang til lineær opptjening av pensjon

Bakgrunnen for myten om at det er dyrt å ansette eldre arbeidstakere når bedriften har en ytelsesordning ligger i den «tradisjonelle» måten premie ble beregnet på før 2001, det vil si før lov om foretakspensjon kom og det ble innført lineær opptjening av pensjon, kombinert med at det var vanlig å ta hensyn til pensjonsrettigheter/tjenestetid fra tidligere arbeidsgiver. Som vist i eksempelet i figur 1 under fikk premien i det tradisjonelle systemet en vekst som ga en premie ved 66 år på mer enn 5 ganger premien ved 50 år.

Figur 1 Eksempel på premie ved tradisjonell opptjening og lønnsvekst



Lov om foretakspensjon innførte en såkalt lineær opptjening av pensjon etter hvert som en person sto i arbeidet. For en person som ble ansatt som 27 åring, med pensjonsalder 67 år, vil det da hvert år bli opptjent 1/40 av full pensjon.

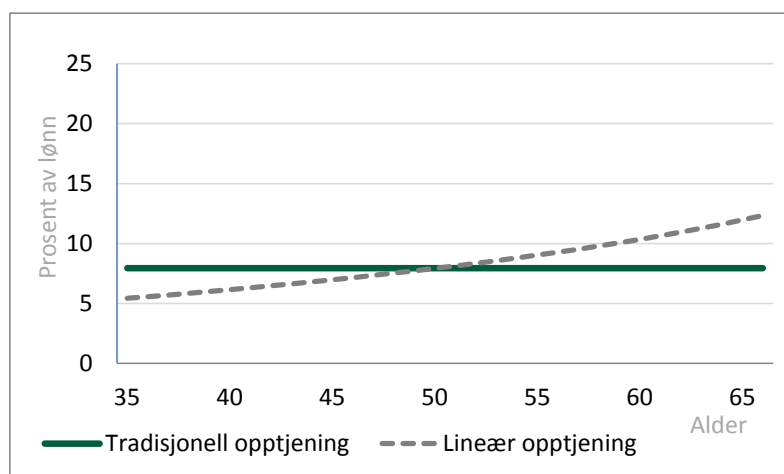
Den kostbare senioren – fakta eller myte?

Etter den lineære opptjeningsmetoden skal det altså opptjenes samme andel av pensjon hvert år. Siden premiesatsen er avhengig av dødelighet og en beregningsrente, øker premie med alderen. Premiesatsen omtales i det videre som engangspremie.

Etter tidligere regelverk ble premien fastsatt ut fra at premien skulle være den samme for hele ansettelsestiden dersom det ikke var lønnsøkning. Opptjent pensjon ville i tilfellet over ikke øke med 1/40 av full pensjon hvert år.

I figur 2 er det vist hvordan premien typisk vil være over en ansettelsesperiode ved denne metoden å fastsette premie på, heretter kalt «den tradisjonelle metoden», og den lineære metoden.

Figur 2 Eksempel på premien ved tradisjonell og lineær opptjening uten lønnsvekst



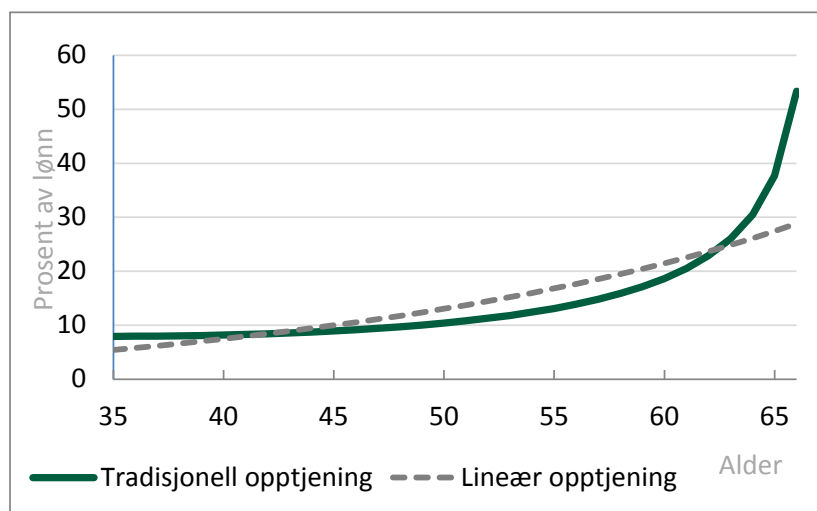
Forutsetning: Medlemskap i pensjonsordningen starter ved 35 år, premietariff som angitt i vedlegg 1

Ut fra denne figuren er det klart at en lineær opptjening, når det ikke forekommer lønnsvekst, vil gi en forskjell i premie mellom eldre og yngre som ikke var tilstede i det tradisjonelle premieberegningssystemet.

Som nevnt var en av årsakene til at premieberegningssystemet ble endret at premien ble veldig høy de aller siste årene før pensjonsalder dersom medlemmet fikk lønnsøkning i disse årene. I figur 3 er det vist et eksempel på hvordan premien blir når det legges til grunn en lønnsøkning i alle årene vedkommende er ansatt ut fra den tradisjonelle premieberegningssystemet og den lineære modellen.

Etter den lineære opptjeningsmodellen vil det hvert år måtte betales en engangspremie for å få opptjent pensjon opp på «riktig» nivå i forhold til ny lønn.

Figur 3 Eksempel på premie ved tradisjonell og lineær opptjening og lønnsvekst i alle år



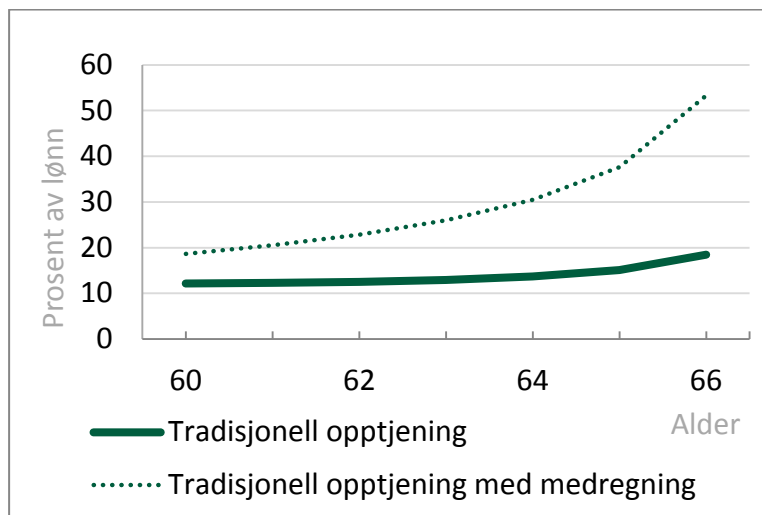
Forutsetning: Medlemskap i pensjonsordningen starter ved 35 år, lønn 6,1 G, premietariff som angitt i vedlegg 1, lønnsvekst 4,5 prosent årlig

Ut fra denne figuren er det klart at det lineære systemet vil kunne gi mindre premieforskjeller mellom de yngste og de eldste enn det tradisjonelle premieberegningssystemet. Hvor mye jevnere premien ville bli ville avhenge av en rekke forhold, ikke minst lønnsveksten. Jo større lønnsvekst, jo større ble forskjellen i premien mellom de eldste og yngre i det tradisjonelle premieberegningssystemet. Premien etter det lineære systemet i eksempelet over er bare 2 ganger så stor ved 66 år som ved 50 år (i motsetning til 5 ganger så stor etter det tradisjonelle systemet).

Det at premien hadde en slik eksponentiell økning de seneste årene før pensjonsalder ble som nevnt sett på som et stort problem, og har nok lagt mye av grunnlaget for myten om dyre eldre i ytelsesordninger.

For en nyansatt eldre som hadde medregning av tidligere rettigheter ble premieøkningen like stor som for en som hadde vært ansatte i bedriften hele tiden. Dersom bedriften *ikke* hadde medregning var imidlertid premieøkningen ikke like dramatisk, noe som vises i figur 4, der det antas at personen ble ansatt i en alder av 60 år.

Figur 4 Eksempel på premie ved tradisjonell opptjening, med og uten medregning av tidligere tjenestetid



Forutsetning: Person ansatt ved 60 år, tidligere tjenestetid fra 35 år, premietariff som angitt i vedlegg 1, lønnsvekst på 4,5 % årlig

Ved 66 år vil premien i tilfellet som er illustrert i figuren over være 3,3 ganger så stor som ved 60 år *med* medregning av tidligere rettigheter etter den tradisjonelle metoden, som *uten* medregning. I et slikt tilfelle var det helt riktig å si at det var dyrt å ansette eldre. Jo eldre personen som ble ansatt var, jo større ville forskjellen i premiene med og uten medregning være.

3.2 Endrete regler for medregning av tidligere rettigheter

Før lov om foretakspensjon ble innført i 2001 var det vanlig å ta hensyn til pensjonsopptjening hos tidligere arbeidsgiver ved ansettelse. Dette ble gjerne gjort ved at den ansatte fikk et tillegg i tjenestetiden i pensjonsordningen tilsvarende medlemskapstiden hos tidligere arbeidsgivere, og så ble verdien av fripolisen på tidspunkt for ansettelse trukket fra ved beregning av alderspensjonen. Forøvrig beholdt arbeidstakeren fripolisen³. Denne metoden gjorde det også mulig å gjøre fradrag for tjenestetid i offentlige ordninger.

Det forekom imidlertid flere metoder for medregning av tidligere tjenestetid, og reglene i lov om foretakspensjon var ment å rydde opp i disse forholdene.

Etter lov om foretakspensjon *skal* premiereserven knyttet til tidligere opptjente rettigheter overføres til ordningen dersom det skal tas hensyn til slike rettigheter. Tjenestetid i offentlige ordninger kan av den grunn ikke lenger medregnes, siden premiereserven ikke kan flyttes fra slike ordninger.

³ I noen ordninger ble det gjort fratrukk for oppregulert fripolise, det vil si opprinnelig fripoliseverdi oppregulert med avkastning. Før 1971 var det vanlig at premiereserven ble overført til ny ytelsesordning ved jobbskifte, men dette opphørte deretter.

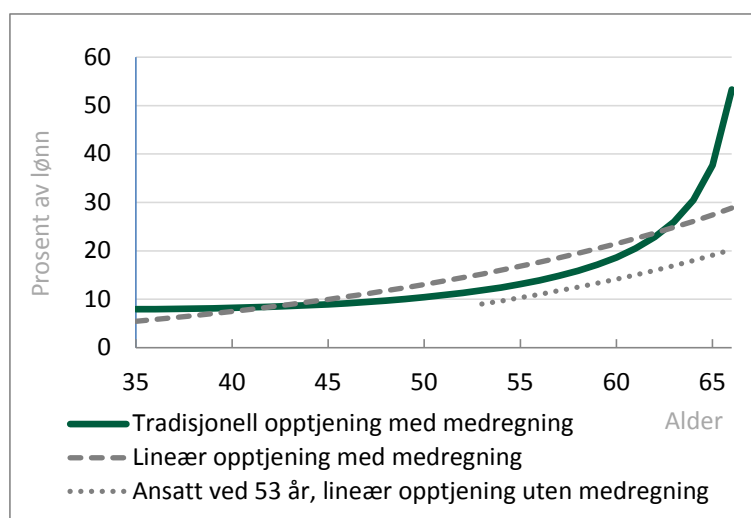
Reglene for medregning i lov om foretakspensjon er til dels kompliserte og gir en uforutsigbar effekt både for foretak og den enkelte. Samtidig angir flyttereglene i forsikringsvirksomhetsloven at premiereserven bare kan overføres dersom den enkelte arbeidstaker ønsker dette. Det vil dermed (høyst sannsynlig) bare være arbeidstakere som ville være tjent med medregningsreglene som ville overført premiereserven sin.

Overgang til linearitet gjorde som vist i punkt 3.1 i seg selv at premien de seneste årene før pensjonsalder ble lavere enn ved det tradisjonelle opptjeningsprinsippet ved lønnsvekst. Samtidig gir det nye premiesystemet høyere premie enn tidligere i mange år før pensjonsalder, som vist i figur 4.

Vanskelig regelverk, kravet om at premiereserven skal overføres i de tilfellene den ansatte ønsker det, samt innføring av et lineært opptjeningsprinsipp, har gjort det svært lite attraktivt for arbeidsgivere å ha medregningsregler i pensjonsordningen. Det er derfor ikke lenger vanlig å ha medregning av tidligere rettigheter i ytelsesordninger.

Når det ikke benyttes medregning av tidligere rettigheter blir premien for nyansatte eldre langt mindre enn for eldre som har vært med i ordningen fra de var yngre. I figur 5 er det gitt et eksempel på endringene i premiene.

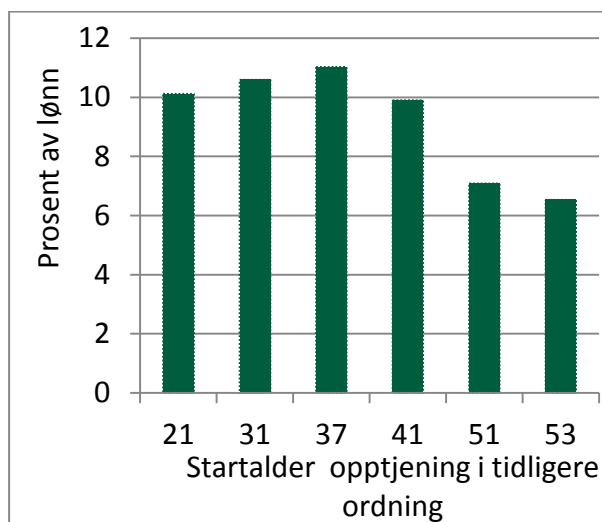
Figur 5 Eksempel på premie i ytelsesordning i forskjellige aldre og med tradisjonell og lineær opptjening



Forutsetning: Medlemskap i pensjonsordningen starter ved 35 år for kurven som viser tradisjonell og lineær opptjening, lønn 6,1 G, premietariff som angitt i vedlegg 1, lønnsvekst 4,5 prosent årlig, kvinne

I figur 6 er det gitt et eksempel på hvordan premien for en nyansatt 53-åring varierer når det tas hensyn til tidligere tjenestetid, avhengig av når personen ble med i den tidligere ordningen. Maksimal premie oppnås når opptak i ordningen er ved 37 år. Opptak før dette tidspunktet fører til at årlig opptjent pensjon blir lavere, som vist i figur 6. Årlig opptak etter 37 år gir lavere årlig pensjon enn ved opptak ved 37 år, og premien blir dermed lavere.

Figur 6 Premie ved ansettelse ved 53 år med medregning fra opptak i tidligere pensjonsordning



Forutsetninger: Lineær opptjening, lønn 6,1 G, lønnsvekst på 4,5 % fra startalder til 53 år, andre forutsetninger er gitt i vedlegg 1

Figuren viser hvor mye *høyere* premien ville vært ved ansettelse av en 53-åring dersom det hadde vært medregning av tidligere rettigheter. Hvis vedkommende hadde hatt medregning fra 37 år ville premien vært på 11 prosent av lønn ved 53 år, mens den er på 6,5 prosent av lønn uten medregning. Dette tilsvarer også forskjellen i premien ved 53 år for en nyansatt og en som har vært med i ordningen siden vedkommende var 37 år dersom ordningen *ikke* har medregning.

3.3 Endring i beregningsrenten som benyttes ved premiefastsettelse

I ytelsesordninger blir premien beregnet ut fra en forutsetning om avkastning, gjerne kalt beregningsrenten.

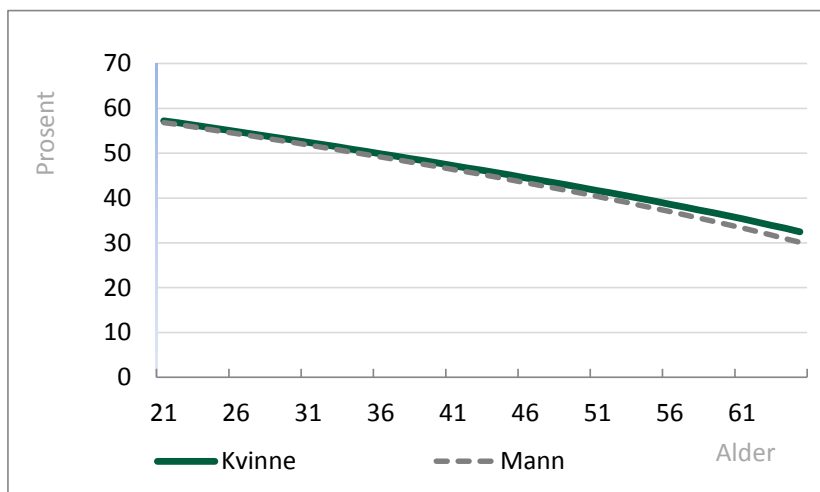
Kapitalen som er innbetalt vil hvert år bli tilført beregningsrenten. I stedet for å avvente og se hva avkastningen blir, tas det hensyn til denne beregningsrenten når premien beregnes, en metodikk som gjerne kalles neddiskontering. På denne måten kan innbetalingene hvert år være lavere enn ellers for å sikre en viss kapital.

Maksimal tillatt beregningsrente reguleres av Finanstilsynet. I 2001, da lov om foretakspensjon kom, var beregningsrenten på ny opptjening 4 prosent og hadde vært det lenge. Fra og med 2004 var beregningsrenten på ny opptjening 3 prosent, og fra og med 2011 har beregningsrenten på ny opptjening vært 2,5 prosent.

Jo lavere beregningsrenten er, jo *høyere* blir premien. Samtidig har endringen i rente ført til at premien for eldre ikke lenger er så mye *høyere* enn premien for yngre som den var i 2001. Faktisk er forskjellen i premie redusert med mellom 30 og 58 prosent når en sammenligner

premien ved 66 år med en lavere alder, som vist i figur 7. For eksempel vil forskjellen i premie mellom en 21-åring og 66-åring være redusert med nærmere 60 prosent.

Figur 7 Endring i forskjell i engangspremie mellom 66-åring og person i annen alder ved endring i beregningsrente fra 4 til 2,5 prosent



Forutsetninger: Tariff som angitt i vedlegg 1

Endringen i premieforskjell mellom personer i forskjellige aldre vil variere ut fra hvilke aldre som sammenlignes og kjønn.

3.4 Endrete dødelighetsforutsetninger som benyttes ved premiefastsettelse

I 2008 ble det innført en ny premietariff med endrete dødelighetsforutsetninger. De fleste pensjonsinnretningene benyttet etter dette tariffen K2005, se vedlegg 1 for nærmere angivelse. Endrete dødelighetsforutsetninger gjorde forskjellen i engangspremien mellom eldre og yngre noe mindre.

For eksempel var engangspremie for en 53-åring omtrent 115 prosent større enn premien for en 35-åring i 2001. I de nye tariffene fra 2008, med både endret rente og endret dødelighet, er engangspremien for en 53-åring omtrent 60 prosent større enn premien for en 35-åring. Forskjellen i premie mellom 35-åringen og 53-åringen er dermed nærmest halvert.

Det er særlig for menn at dødeligheten er endret. Med den nye tariffen og en beregningsrente på 4 prosent ville forskjellen i engangspremie mellom en 66-åring og en 20-åring være litt over 20 prosent lavere enn med den gamle premietariffen. Forskjellen i premie mellom en 35-åring og en 53-åring vil være omtrent 6 prosent lavere enn med den gamle premietariffen.

Finanstilsynet har pålagt pensjonsinnretningene å innføre nye dødelighetsforutsetninger fra 01.01.2014, den såkalte K2013-tariffen. Det forutsettes at for yngre årskull vil premien bli høyere enn for eldre årskull. Forskjellen mellom unge og gamle vil dermed bli ennå mindre

enn i dag. Overgangen til denne nye tariffen vil dermed få større innvirkning på forholdet mellom premie for forskjellige årskull, og dermed aldre, enn tidligere endringer.

3.5 Samlet vurdering av endringene

Det er vanskelig å gi en samlet vurdering av effekten på premien for eldre av alle endringene som har vært siden 2001, siden flere av endringene gir litt forskjellige effekter. Samtidig er det klart at de største endringene skyldes overgang til lineær opptjening av pensjon og at foretakene stort sett ikke lenger har medregning i sine pensjonsordninger.

Som vist i eksempelet i figur 3 fikk premien i det tradisjonelle systemet en vekst som ga en premie ved 65 år på mer enn 5 ganger premien ved 50 år. Ved lineær opptjening vil premien de seneste årene før pensjonsalder *ikke* lenger vokse eksponentielt, men ha en jevnere vekst med alder og lønnsregulering. Premien etter det lineære systemet er som vist over bare 2 ganger så stor ved 66 år som ved 50 år.

Om ordningen er med og uten medregning betyr mye for hvor høy premien ved ansettelse av eldre arbeidstakere blir. Eksemplene i rapporten viser at premien vil være omtrent halvparten så stor for en nyansatt 53-åring når pensjonsordningen *ikke* har medregning som den vil være om ordningen *har* medregning.

Lavere beregningsrente i premietariffen og endrete dødelighetsforutsetninger i premietariffen har isolert sett ført til at forskjellen i premie mellom nyansatte eldre og nyansatte yngre i snitt er halvert.

Det er fremdeles forskjell i premie mellom yngre og eldre, og mellom kjønn, men forskjellen er altså en helt annen enn før 2001, og videre premieutvikling får ikke lenger en eksponentiell vekst ved slutten av karrieren ved lønnsøkning.

4. Vurdering av premier ved ansettelse

I tråd med mandatet er det gjort beregninger for en bedrift med en ytelsesbasert tjenstepensjon på 66 prosent av lønn inklusive beregnet folketrygd i en tenkt ansettelsesprosess med forskjellige søkere på en stilling, der bedriften på forhånd har bestemt seg for hvilken lønn de vil tilby.

Premien vil være avhengig av alder, kjønn (premien er høyere for kvinner enn for menn), lønn, beregnet folketrygd (avhengig av fødselsår) og tidligere tjenestetid dersom det er medregning av tidligere rettigheter.

Foretaket har ikke medregning av tidligere rettigheter i sin pensjonsordning.

4.1 Premie ved forskjellige lønnsnivåer

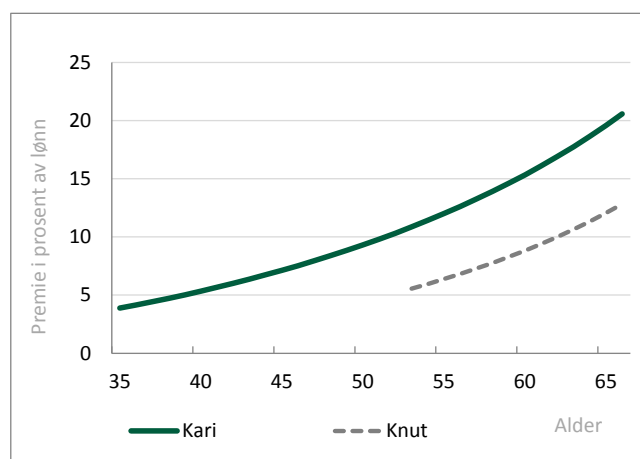
4.1.1 Lønn på kr 500 000

I dette tilfellet forutsettes det at bedriften har tenkt å ansette en person som skal ha en lønn på kr 500 000 i året.

Det er to jobbsøkere til stillingen, Kari og Knut. Kari er 35 år, Knut er 53 år. Kari ble med i en ytelsesordning da hun var 23 år, mens Knut ble med i en ytelsesordning da han var 37 år.

I figur 8 vises premien for alderspensjon for de to jobbsøkerne, målt i prosent av lønn.

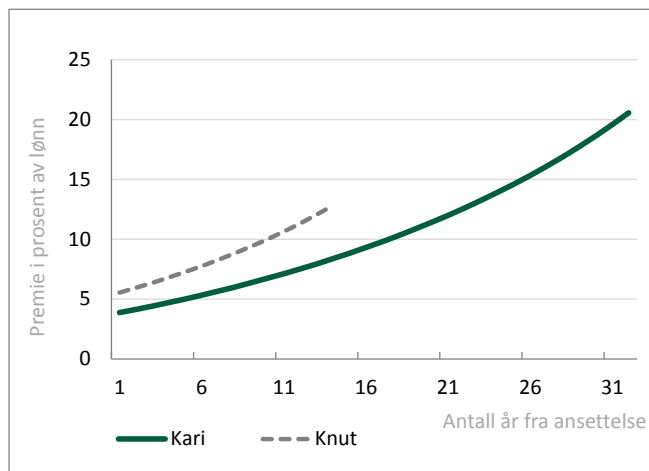
Figur 8 Premieutvikling med lønn på kr 500 000 (6,1 G) ved start



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Kari er 35 år, Knut er 53 år ved ansettelse.

Premien vil være 3,9 prosent av lønn for Kari, som er yngst, fra start. For Knut vil premien være 5,6 prosent av lønn, det vil si ca. 36 prosent høyere enn premien til Kari. Når Kari blir 53 år vil premien være 10,9 prosent av lønn, det vil si nesten dobbelt så stor som premien var for Knut da han var 53 år.

Figur 9 Premieutvikling med lønn på kr 500 000 (6,1 G) ved start, vist etter antall år etter ansettelse



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Kari er 35 år, Knut er 53 år ved ansettelse.

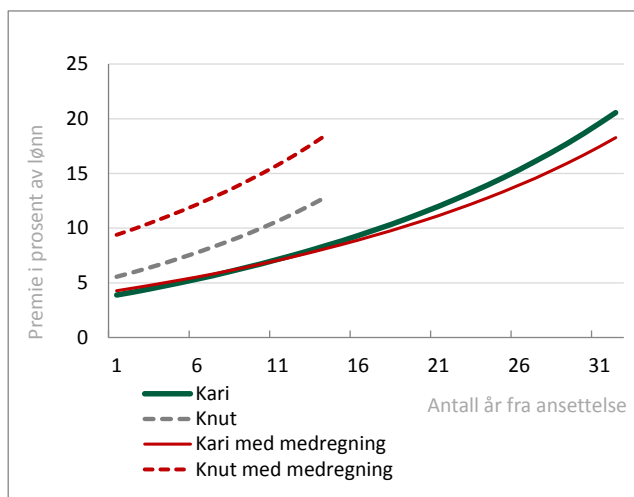
Figur 9 viser premien i ulike år etter ansettelse. Som nevnt tidligere vil premien for Knut være ca. 36 prosent høyere enn premien for Kari ved ansettelse. Siden Kari blir med i ordningen fra hun er 35 år, vil hun hvert år opptjene 1/32 av full pensjon. Knut, som blir med fra han er 53 år, vil hvert år opptjene 1/30 av full pensjon (men bare i 14 år, så han får ikke full pensjon).

Dersom pensjonsordningen hadde tatt hensyn til tidligere tjenestetid, medregning, fra en tilsvarende pensjonsordning, ville premien ved ansettelse av Kari på 35 år være ganske lik som uten medregning. Samtidig vil premien bli noe lavere med medregning enn uten for eldre nyansatte. Dette skyldes at det er samme pensjon som skal sikres med og uten medregning, og siden det overføres premiereserve fra tidligere ordning ved medregning, vil premien bli lavere.

For Knut, som er 53 år, vil hvert års opptjening *med* medregning være 1/30, siden han ble med i den tidligere ytelsesordningen som 37-åring. Opptjeningen vil være 1/30 også *uten* medregning, siden kravet til tjenestetid for full pensjon her er forutsatt å være 30 år. Men premien for regulering av Knuts ytelse i takt med lønn blir langt høyere med medregning.

I figur 10 vises premien for de Kari og Knut med og uten medregning av tidligere tjenestetid.

Figur 10 Premieutvikling med lønn på kr 500 000 (6,1 G) ved start, med og uten medregning



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Kari er 35 år, Knut er 53 år ved ansettelse. Kari har vært med i en ytelsesordning fra hun var 23 år, mens Knut har vært med siden han var 37.

Som det fremgår av figuren vil medregning av tidligere rettigheter ha en avgjørende effekt på premien til bedriften. Å ikke ta hensyn til tidligere rettigheter nesten halverer premien for 53-åringen. Premien vil være fra 70 til 40 prosent høyere med medregning enn uten, med 70 prosent høyere premie allerede første året.

Det er dermed klart at en pensjonsordning med medregning av tidligere rettigheter gir langt høyere premie for eldre nyansatte enn dersom ordningen ikke har medregning. For yngre nyansatte vil premien ved for eksempel 53 år være langt høyere enn for en nyansatt på 53 år.

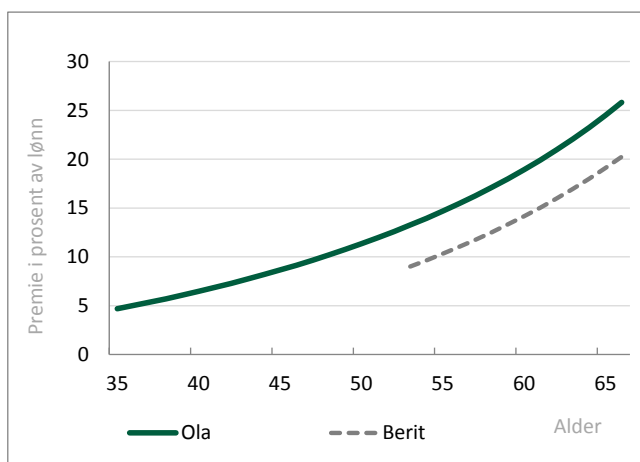
4.1.2 Lønn på kr 650 000

I dette tilfellet forutsettes det at bedriften har tenkt å ansette en person som skal ha en lønn på kr 650 000 i året.

Det er to jobbsøkere til stillingen, Ola og Berit. Ola er 35 år, Berit er 53 år. Ola ble med i en ytelsesordning da han var 28 år, mens Berit ble med i en ytelsesordning da hun var 27 år.

I figur 11 vises premien for alderspensjon for de to jobbsøkerne, målt i prosent av lønn.

Figur 11 Premieutvikling med lønn på kr 650 000 (7,9 G) ved start

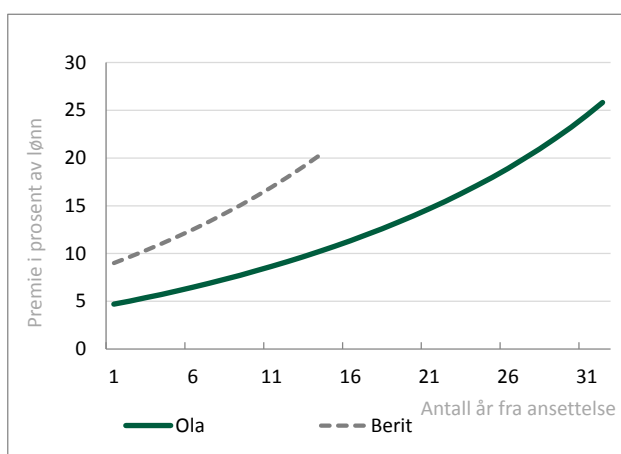


Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Ola er 35 år, Berit er 53 år ved ansettelse.

Som det fremgår av figuren vil premien første året være lavere for Ola, som er yngst, med 4,7 prosent av lønn, enn for Berit som er eldst, der premien er 9,0 prosent av lønn. Berit vil altså ha en premie som nesten dobbelt så stor som Ola det første året. Som nevnt tidligere blir effekten av forskjellen i premie forsterket av at premien er høyere for kvinner enn for menn.

Når Ola blir 53 år vil premien være 13,3 prosent av lønn, det vil si nesten 50 prosent høyere enn den var for Berit da hun var 53 år, selv om premien for kvinner i utgangspunktet er høyere enn for menn. Figur 12 viser premien i ulike år etter ansettelsen.

Figur 12 Premieutvikling med lønn på kr 650 000 (7,9 G) ved start, vist etter antall år etter ansettelse



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Ola er 35 år, Berit er 53 år ved ansettelse.

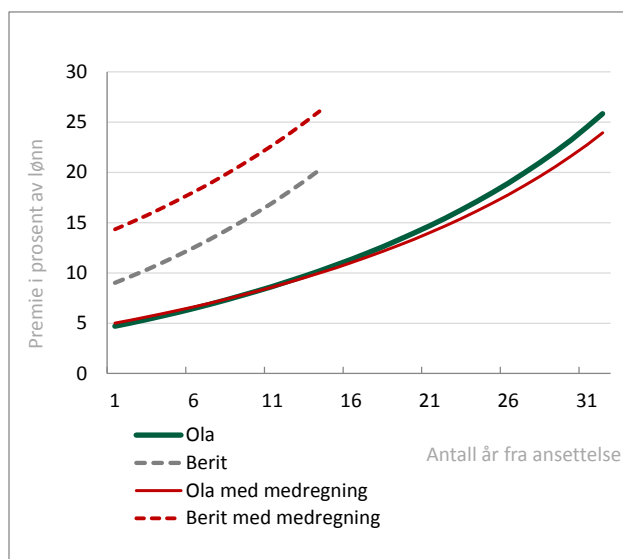
Dersom pensjonsordningen hadde tatt hensyn til tidligere tjenestetid, medregning, fra en tilsvarende pensjonsordning, ville premien ved ansettelse av Ola på 35 år være ganske lik som uten medregning. Samtidig vil premien bli noe lavere med medregning enn uten for

eldre nyansatte. Dette skyldes at det er samme pensjon som skal sikres med og uten medregning, og siden det er overført premiereserve ved medregning, vil premien bli lavere.

Med medregning vil Olas opptjeningstid regnes fra 28 år, og hvert års opptjening vil være 1/39 av full pensjon. Uten medregning vil hvert års opptjening være 1/32 av full pensjon.

For Berit, som er 53 år, vil hvert års opptjening *med* medregning være 1/40, siden hun ble med i en ytelsesordning som 37-åring. Uten medregning vil opptjeningen være 1/30, siden kravet til tjenestetid for full pensjon her er forutsatt å være 30 år. I figur 13 vises premien for de to med og uten medregning av tidligere tjenestetid.

Figur 13 Premieutvikling med lønn på kr 650 000 (7,9 G) ved start, med og uten medregning



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet, med «ny tjenstepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Ola er 35 år, Berit er 53 år ved ansettelse. Ola har vært med i en ytelsesordning fra han var 28 år, mens Berit har vært med siden hun var 27.

Også i dette tilfellet vil det ha stor betydning for premien for 53-åringen om pensjonsordningen har medregning eller ikke. Dersom det tas hensyn til tidligere tjenestetid vil premien være omtrent 60 prosent høyere enn uten medregning.

Det er dermed klart at en pensjonsordning med medregning av tidligere rettigheter gir langt høyere premie for eldre nyansatte enn dersom ordningen ikke har medregning.

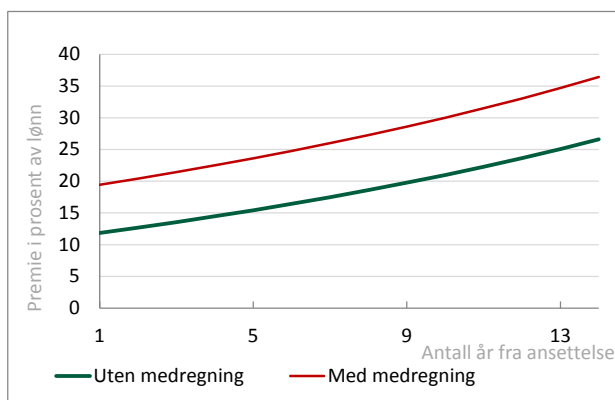
4.1.3 Toppleder Gunn, lønn kr 1 000 000

For å vurdere premien for en person med høy lønn er det gjort beregninger på en nyansettelse av en toppleder på 53 år, Gunn, der lønnen skal være kr 1 000 000 ved ansettelse. Gunn har vært med i tilsvarende ytelsesordning fra hun var 33 år.

Det gis ikke tjenstepensjon etter skattereglene for lønn over 12 G.

I figur 14 er vises premien med og uten medregning av tidligere rettigheter for Gunn. Premien vil være omtrent 60 prosent høyere *med* medregning enn uten ved ansettelse som 53-åring. Ved 66 år vil premien være omtrent 40 prosent høyere.

Figur14 Premieutvikling med lønn på kr 1 000 000 (12,2 G) ved start, med og uten medregning



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet.

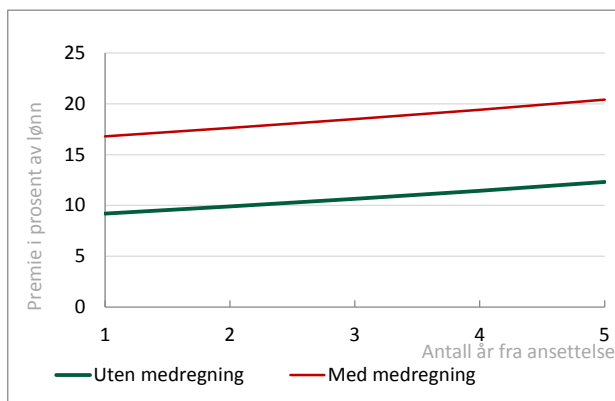
Det er dermed klart at en pensjonsordning med medregning av tidligere rettigheter gir langt høyere premie også for en nyansatt med høy lønn enn dersom ordningen ikke har medregning.

4.1.4 Senior Søren, lønn kr 650 000

For å vurdere premien for en person eldre enn 53 år er det gjort beregninger på en nyansettelse av en person på 62 år, senioren Søren. Det er forutsatt at lønnen skal være kr 650 000 ved ansettelse.

I figur 15 vises premien med og uten medregning av tidligere rettigheter for Søren. Figuren viser at premien vil være omtrent 80 prosent høyere *med* medregning enn uten. Ved 66 år vil premien være omtrent 70 prosent høyere.

Figur 15 Premieutvikling med lønn på kr 650 000 (7,9 G) ved startalder 62 år, med og uten medregning



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet.

Det er dermed klart at en pensjonsordning med medregning av tidligere rettigheter gir langt høyere premie også for en nyansatt på 62 år enn dersom ordningen ikke har medregning.

4.2 Sammenligning med innskuddsordning og ny tjenstepensjon

For å sammenligne hvordan premien vil variere mellom forskjellige typer tjenstepensjonsordninger gjøres det her en sammenligning av premien i ytelsesordningen mot innskudd/premier i en innskuddsordning og en tjenstepensjonsordning etter grunnmodell i forslaget til ny tjenstepensjon i NOU 2012:13.

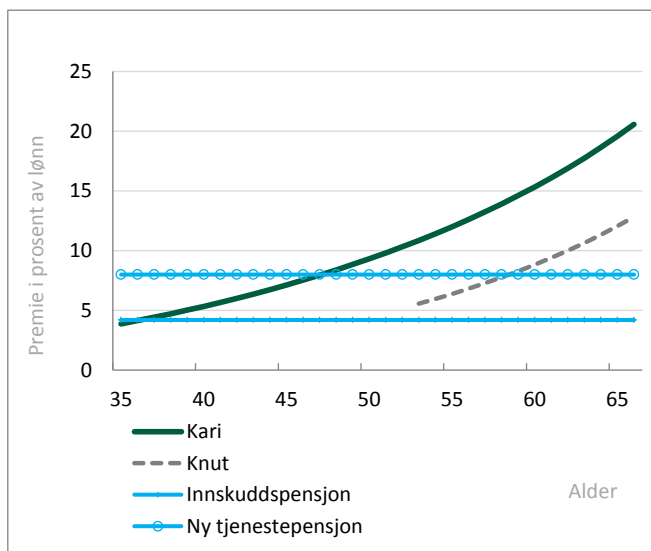
Premien både for innskuddspensjon og ny tjenstepensjon beregnes med maksimale innskudd/premie-satser. Premien for innskuddsordning og ny tjenstepensjonsordning er lik for alle aldre. Premien for ytelsesordningen vil være avhengig av både alder og kjønn på den ansatte.

Det er ikke tatt hensyn til medregning av tidligere tjenestetid i eksemplene i dette punktet.

Hvilken ordning som vil gi høyest premie/innskudd vil være avhengig av lønn, alder og kjønn.

I figur 16 vises premiene i de forskjellige ordningene for Kari og Knut, med startlønn på kr 500 000, i figur 17 vises premiene for Ola og Kari, med startlønn på kr 650 000, i figur 18 vises premiene for Gunn, med startlønn på kr 1 000 000, og i figur 19 vises premiene for Søren, som er 62 år ved ansettelse.

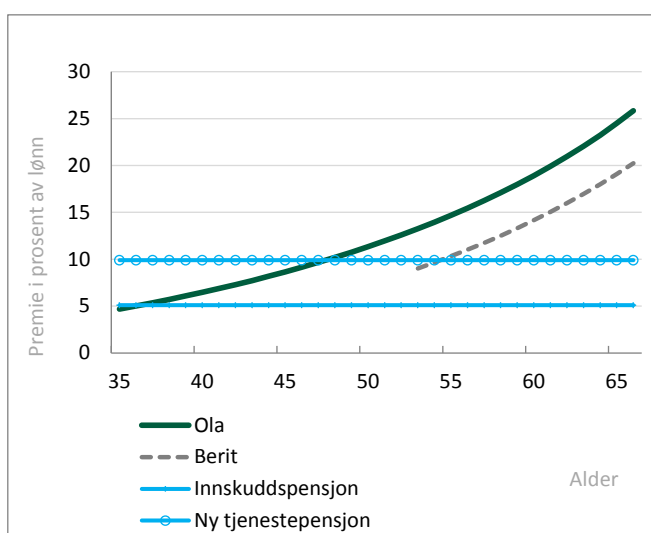
Figur 16 Premiesammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon, lønn på kr 500 000 (6,1 G) ved start



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Kari er 35 år, Knut er 53 år ved ansettelse. Premie for innskuddsordningen og ny tjenestepensjon er de maksimalt tillatte satsene.

Som det fremgår av figur 16 vil premien i ny tjenestepensjon ligge over premien til ytelsesordningen i mange år etter ansettelse i dette tilfellet. Innskuddet i innskuddsordningen vil være lavere enn premien i ytelsesordningen så å si i alle aldre.

Figur 17 Premiesammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon, lønn på kr 650 000 (6,1 G) ved start

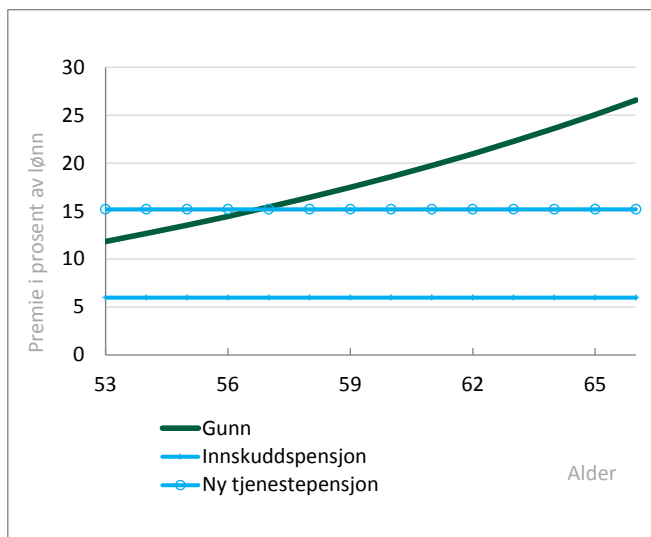


Forutsetninger: gitt i vedlegg 1, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Ola er 35 år, Berit er 53 år ved ansettelse. Premie for innskuddsordningen og ny tjenestepensjon er de maksimalt tillatte satsene.

Som det fremgår av figur 17 vil premien i ny tjenestepensjon ligge over premien til ytelsesordningen de første årene etter ansettelse, og i over 10 år for den yngste, i dette

tilfellet. Innskuddet i innskuddsordningen vil være lavere enn premien i ytelsesordningen så å si i alle aldre.

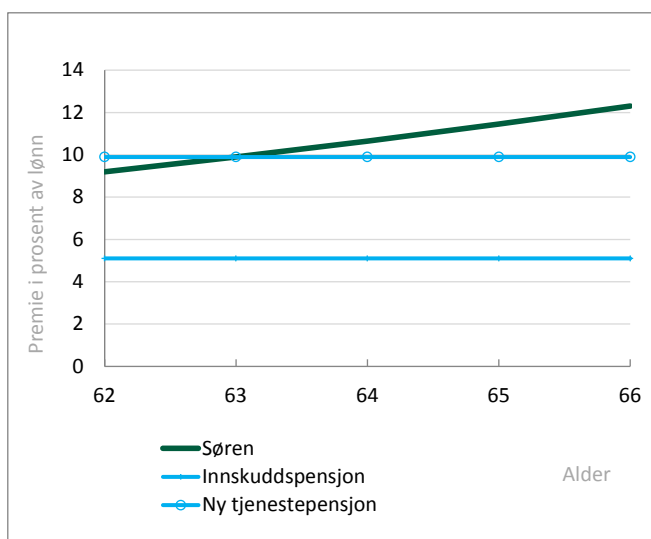
Figur 18 Premiesammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon, lønn på kr 1 000 000 (12,18 G) ved start, kvinne



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Gunn er 53 år ved ansettelse. Premie for innskuddsordningen og ny tjenestepensjon er de maksimalt tillatte satsene.

Ved en lønn på kr 1 000 000 ved ansettelse i en alder av 53 år for en kvinne, vil premien i ny tjenestepensjon ligge over premien til ytelsesordningen de første årene etter ansettelse. Deretter vil premien i ytelsesordningen øke til den er nesten dobbelt så stor i 66-års-alderen. Innskuddet i innskuddsordningen vil være lavere enn premien i ytelsesordningen i alle aldre.

Figur 19 Premiesammenligning med innskuddsordning og ny tjenestepensjon, lønn på kr 650 000 (7,9 G) ved start, startalder 62 år, mann



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Søren er 62 år ved ansettelse. Premie for innskuddsordningen og ny tjenestepensjon er de maksimalt tillatte satsene.

Den kostbare senioren – fakta eller myte?

For en mann som blir ansatt i en alder av 62 år med en lønn på kr 650 000, vil ytelsesordningen første året ha lavere premie enn den nye tjenstepensjonsordningen. Deretter vil premien være høyere enn premien i ny tjenstepensjonsordning. Ved 66 år vil premien være dobbelt så stor som i ny tjenstepensjon.

5. Fremtidig årlig alderspensjon for arbeidssøkerne

I dette punktet vises samlet pensjonsnivå for alderspensjon fra 67. Det er tatt hensyn til endringene i folketrygdens alderspensjon fra 2011, det vil si at for de som er 35 år er det kun ny folketrygd som gjelder. I beregningene er både gammel og ny folketrygd levealdersjustert. Effekten på alderspensjon fra folketrygden av levealdersjustering er nærmere beskrevet i vedlegg 1.

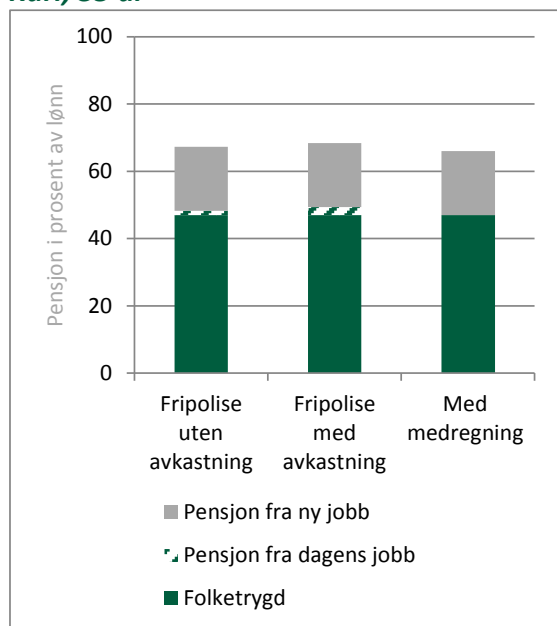
5.1 Årlig alderspensjon ved forskjellige lønnsnivå

5.1.1 Lønn på kr 500 000

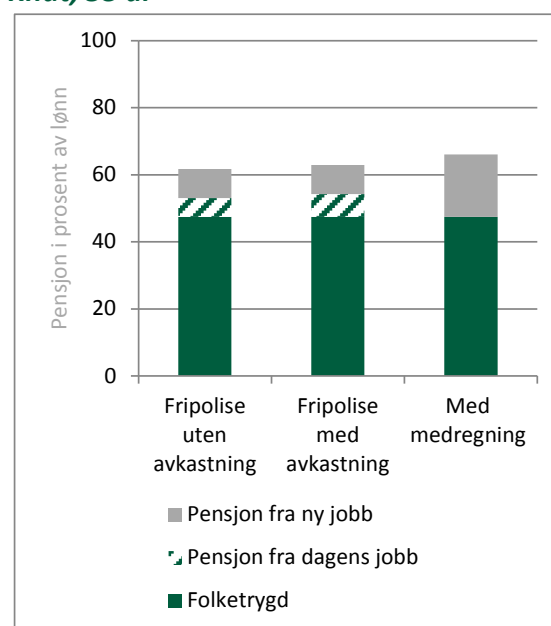
I figur 20 vises samlet pensjon for Kari, 35 år, og Knut, 53 år ut fra om fripolisen fra tidligere pensjonsordning får en avkastning som er høyere enn beregningsrenten eller ikke, og om ordningen er med eller uten medregning av tidligere opptjening av pensjon.

Figur20 Årlig alderspensjon fra 67 år med lønn på kr 500 000 (6,1 G) fra start

Kari, 35 år



Knut, 53 år



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Med «fripolise uten avkastning» menes at fripolisen ikke får tilført avkastning ut over beregningsrenten.

Fripolisen vil nødvendigvis gi noe høyere pensjon om det forutsettes avkastning på den enn ellers. Dersom pensjonsordningen har medregning vil fripolisen inngå i den nye pensjonsordningen. For Kari, som er 35 år, vil medregning føre til at hun ikke får noe høyere pensjon, men mister fripolisen sin.

For Knut, som er 53 år, vil medregning sikre en noe høyere pensjon enn ellers siden lønnveksten vil være høyere enn den avkastningen som tilføres fripolisen etter forutsetningene i denne rapporten. Det ble vist i punkt 4.1.1 at premien ville være mellom

40 og 70 prosent høyere *med* medregning enn uten. Samtidig er samlet pensjon *med* medregning under 5 prosent høyere *med* medregning enn uten.

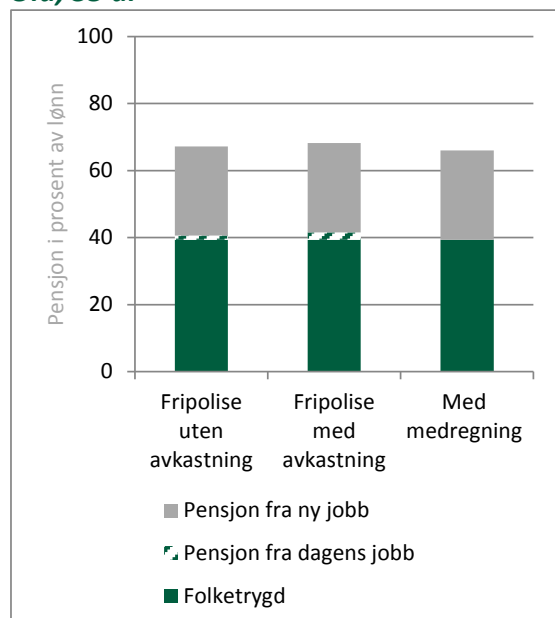
Med medregning vil Kari og Knut få det samme i pensjon, og *uten* medregning vil Kari få noe høyere pensjon enn Knut.

5.1.2 Lønn på kr 650 000

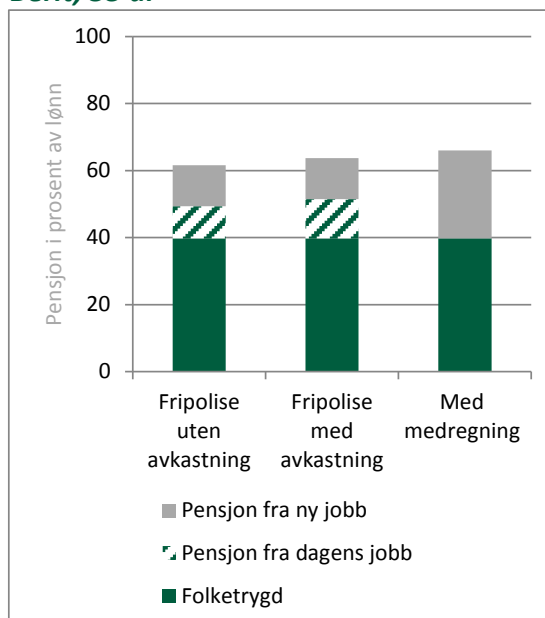
Figur 21 viser samlet pensjon for Ola, 35 år, og Berit, 53 år ut fra om fripolisen fra tidligere pensjonsordning får en avkastning som forutsatt eller ikke, og om ordningen er med eller uten medregning av tidligere opptjening av pensjon.

Figur 21 Årlig alderspensjon fra 67 år med lønn på kr 650 000 (7,9 G) fra start

Ola, 35 år



Berit, 53 år



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Med «fripolise uten avkastning» menes at fripolisen ikke får tilført avkastning ut over beregningsrenten.

Fripolisen vil også her gi noe høyere pensjon om det forutsettes avkastning på den enn ellers. Dersom pensjonsordningen har medregning vil fripolisen inngå i den nye pensjonsordningen. For Ola som er 35 år, vil medregning føre til at han ikke får noe høyere pensjon, men han vil miste fripolisen sin.

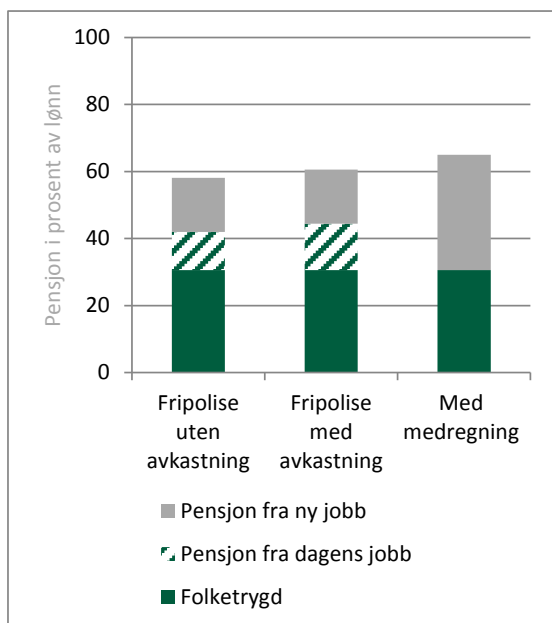
For Berit, som er 53 år, vil medregning sikre en noe høyere pensjon enn ellers (nesten 4 prosent høyere) siden lønnveksten vil være høyere enn avkastningen som tilføres fripolisen etter disse beregningene. Samtidig vil premien være langt høyere, som vist i punkt 4.1.2.

Med medregning vil Ola og Berit få det samme i pensjon, og *uten* medregning vil Ola få noe høyere pensjon enn Berit.

5.1.3 Toppleder Gunn, lønn kr 1 000 000

Figur 22 viser samlet pensjon for Gunn ut fra om fripolisen fra tidligere pensjonsordning får en avkastning som forutsatt eller ikke, og om ordningen er med eller uten medregning av tidligere opptjening av pensjon.

Figur 22 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 1 000 000 (12,2 G) fra start



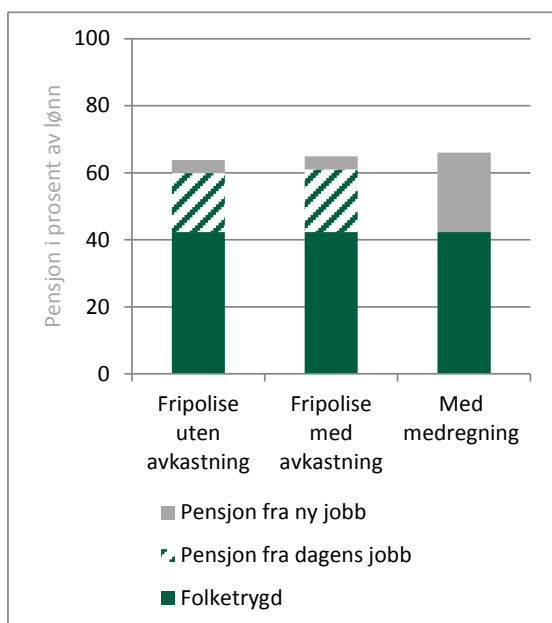
Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Med «fripolise uten avkastning» menes at fripolisen ikke får tilført avkastning ut over beregningsrenten.

Som nevnt tidligere vil fripolisen gi noe høyere pensjon om det forutsettes avkastning på den enn ellers. Som i de andre eksemplene med nyansatte over 53 år, vil medregning sikre en noe høyere pensjon enn ellers (nesten 8 prosent høyere) siden lønnveksten vil være høyere enn den avkastningen som eventuelt tilføres fripolisen etter disse beregningene. Samtidig vil premien være mellom 40 og 60 prosent høyere enn uten medregning av tidligere rettigheter.

5.1.4 Senior Søren, lønn kr 650 000

Figur 23 viser samlet pensjon for Søren ut fra om fripolisen fra tidligere pensjonsordning får en avkastning som forutsatt eller ikke, og om ordningen er med eller uten medregning av tidligere opptjening av pensjon.

Figur 23 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 650 000 (7,9 G) fra start



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet. Med «fripolise uten avkastning» menes at fripolisen ikke får tilført avkastning ut over beregningsrenten.

For en 62-åring vil allerede opptjente rettigheter i en fripolise utgjøre en stor del av tjenstepensjonen. Forskjellen i årlig pensjon med og uten medregning er dermed på under 2 prosent. Samtidig vil premien være mellom 70 og 80 prosent høyere *med* medregning enn *uten*.

5.2 Sammenligning med innskuddsordning og ny tjenstepensjon

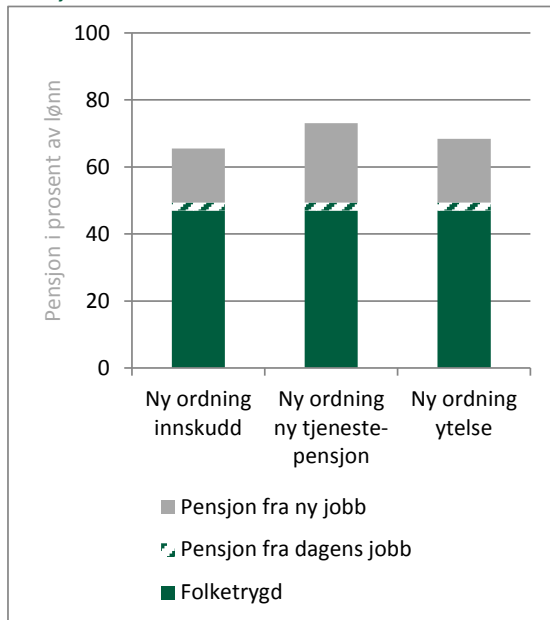
For å få en sammenligning av hva årlig pensjon ville blitt dersom hadde hatt en innskuddsordning eller ny tjenstepensjon med maksimale innskudds-/premiesatser i stedet for en ytelsesordning, er det i figur 24-27 vist samlet årlig pensjon dersom dette hadde vært tilfelle.

Ytelsesordningen det sammenlignes med har *ikke* medregning av tidligere rettigheter, og det forutsettes avkastning på fripolisen som angitt i vedlegg 1.

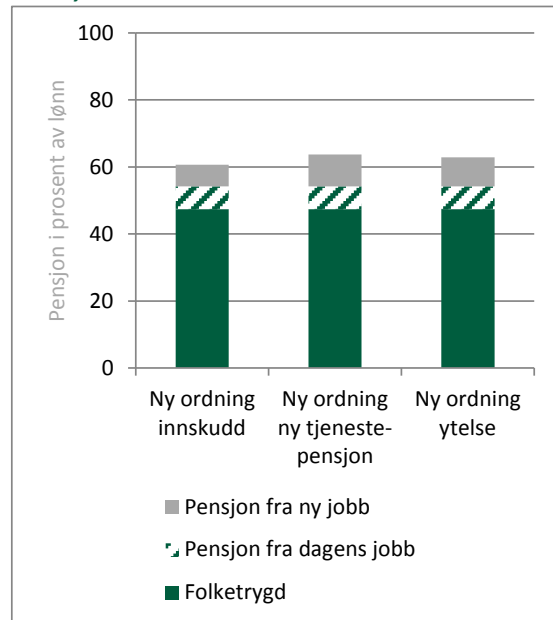
Det forutsettes i beregningene at utbetalingen fra innskuddsordningen bare er i 10 år, mens den er livsvarig utbetaling i ny tjenstepensjon og i ytelsesordningen.

Figur 24 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 500 000 (6,1 G) fra start ved forskjellige pensjonsordninger i bedriften

Kari, 35 år



Knut, 53 år

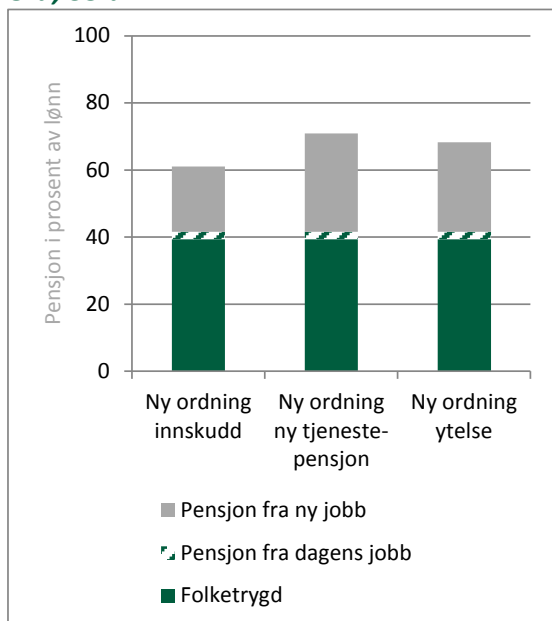


Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen.

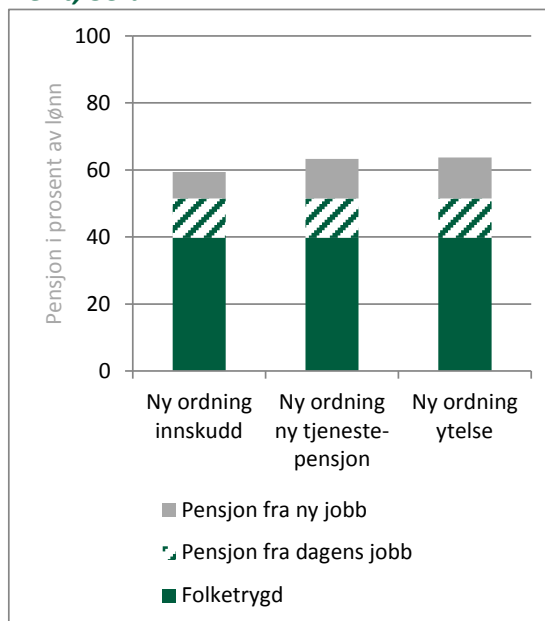
Figur 24 viser at ny tjenestepensjonsordning vil gi høyest samlet pensjon for både Kari og Knut. Dette skyldes en blanding av innbetalingsprofilen gitt i punkt 4.2 og at det er forutsatt at avkastningen som tilføres er høyere enn forventet lønnsvekst. Innskuddsordningen (som har lavest innbetaling) gir lavest samlet pensjon, og den har bare utbetaling i 10 år.

Figur 25 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 650 000 (7,9 G) fra start ved forskjellige pensjonsordninger i bedriften

Ola, 35 år



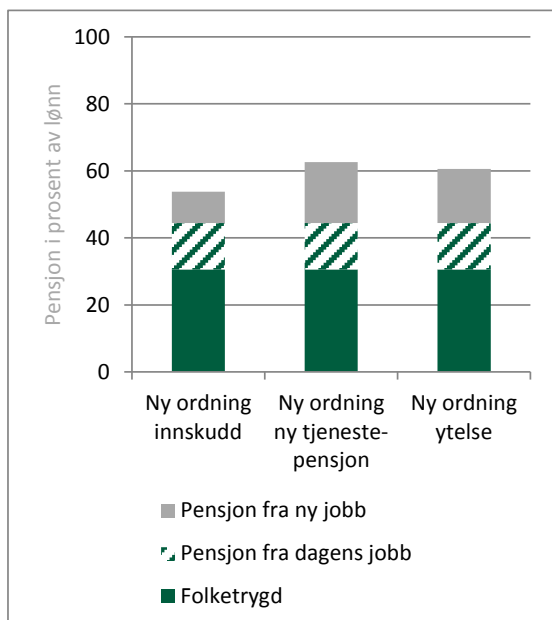
Berit, 53 år



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Pensjon fra dagens jobb er en fripolise hvor det forutsettes avkastning ut over beregningsrenten

Figur 25 viser at innskuddsordningen vil sikre både Ola og Berit lavest samlet pensjon, samtidig som den bare gir utbetaling i 10 år. Ny tjenestepensjon vil gi høyere samlet pensjon enn ytelsesordningen for Ola, men lavere for Berit. Dette gjenspeiler seg i premieforløpet, som angitt i punkt 4.2.

Figur 26 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 1 000 000 (12,2 G) startalder 53 år ved forskjellige pensjonsordninger i bedriften



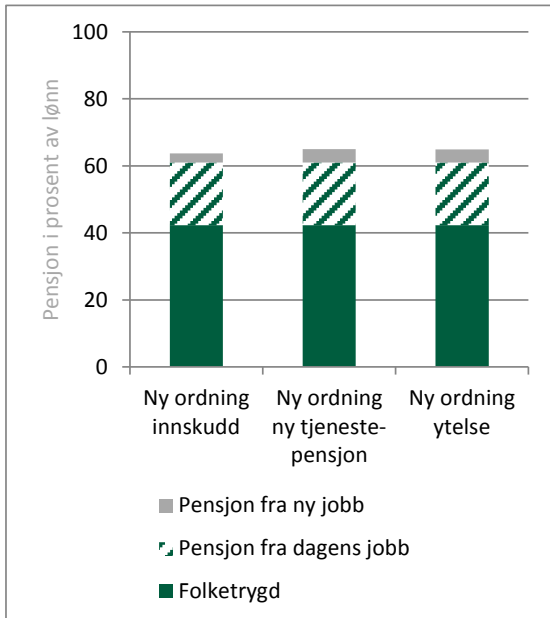
Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Pensjon fra dagens jobb er en fripolise hvor det forutsettes avkastning ut over beregningsrenten

Figur 26 viser at for Gunn som har en lønn på over 12 G, vil samlet pensjon utgjøre en lavere andel av lønnen enn for de som har lønn opp til 12 G. Også i dette tilfellet utgjør samlet pensjon mest når ny pensjonsordning er den nye foreslåtte tjenestepensjonen. Innskuddspensjonen utbetales bare i 10 år og har en langt lavere innbetaling, jf. punkt 4.2.

For Søren vil innbetalingene i ytelsesordningen de fleste årene være høyere enn i innskuddsordningen og ny tjenestepensjon. Figur 26 viser at ny tjenestepensjon vil gi høyere pensjon enn ytelsesordningen. Ved så sent jobbskifte vil fripolisen utgjøre det aller meste av den samlede pensjonen.

Den kostbare senioren – fakta eller myte?

Figur 27 Årlig alderspensjon fra 67 år for med lønn på kr 650 000 (7,9 G) fra start, startalder 62 år ved forskjellige pensjonsordninger i bedriften



Forutsetninger: gitt i vedlegg 1 og i mandatet, med «ny tjenestepensjon» menes den foreslåtte grunnmodellen. Pensjon fra dagens jobb er en fripolise hvor det forutsettes avkastning ut over beregningsrenten

Vedlegg 1: Forutsetninger for beregningene i rapporten

Ved beregninger av årlig alderspensjon og premie for alderspersoner som skal ansettes er følgende parametere benyttet:

Grunnbeløpet ved på beregningstidspunktet	82 122 (pr. 01.01.2013)
Vekst i G	4,5 % (som angitt om historisk i NOU 2012: 13)
Lønnsvekst	4,5 % (som angitt om historisk i NOU 2012: 13)
Årlig avkastning	5,3 % (som angitt om historisk i NOU 2012: 13, ikke den samme som benyttet i tabell 10.1 og 10.2 i NOU 2013:3)
Krav til opptjeningstid for full ytelse fra ytelsesordningen	30 år
Årlig økning av fripolise	Fripoliser er tilført overskudd ut fra årlig avkastning med fratrukk av beregningsrente som er satt til 3,45 % for de over 53 år og 3 % for 35-åringene
Folketrygd	For beregning av gammel folketrygd og beregning folketrygd ved beregning av pensjon og premie i ytelsesordningen: Beregnet etter Finans Norges beregningsmodell (gammel folketrygd), faktor for beregning av grunnpensjon som om gift: $0,75^4$, alder angitt i 2013 gir fødselsår For beregning av ny folketrygd i prosent av lønn: beregnet ut fra alder ved jobbstart og forutsatt samme lønn i prosent av grunnbeløpet i folketrygden (G) hele yrkeskarrieren
Antall år med utbetaling/forventet gjenstående levetid	Innskuddsordning: 10 Grunnmodell, standardmodell og ytelsesordning: som livsvarig, i overkant av 20
Nettopremie	Nettopremie er bruttopremie fratrukket tidligere avkastning som benyttes til å betale premie med i en ytelsesordning
Tariff	Finans Norges K2005, S2020 med Finanstilsynets sikkerhetsmarginer er benyttet til beregninger av premier i ytelsesordninger og for tilført dødelighetsarv i foreslått ny tjenstepensjon, grunnmodellen. For beregning av premie i ytelsesordning og årlig pensjon for fripoliser er det benyttet en beregningsrente på 2,5 % som er den høyeste tillatte beregningsrenten for ny opptjening p.t.

Hvordan disse parameterne fastsettes er av betydning for beregningene. For eksempel vil beregnet folketrygd som benyttes ved beregningen av ytelsespensjon hos pensjonsinnretningene bli forskjellig for en person født etter 1967 og tidligere, på grunn av endringene i folketrygd i 1992.

⁴ Dette er ikke korrekt faktor i folketrygden, men faktoren som tillates etter lov om foretakspensjon

I beregningene i denne rapporten er det tatt utgangspunkt i fødselsår for personer som når den angitte alderen i 2013.

I tillegg er det en rekke praktiske forutsetninger som ligger til grunn for beregningene. Dette er for eksempel:

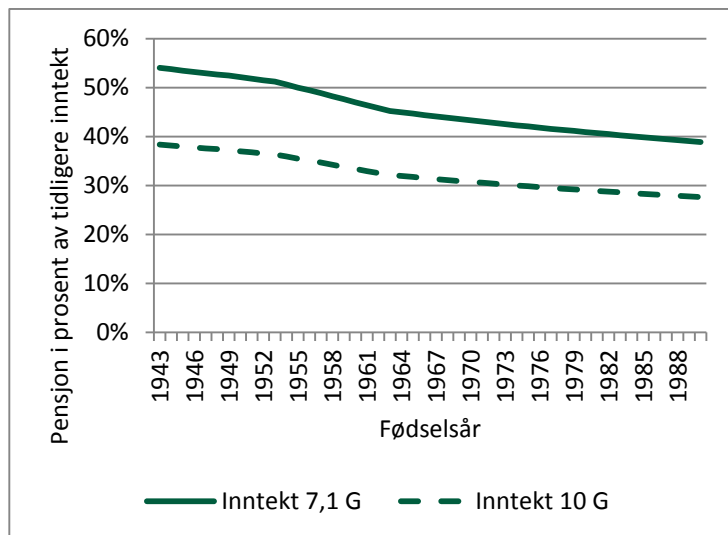
- at all avkastning tilføres i slutten av året
- at all lønns- og G-regulering skjer ved starten av året
- at hele årets innbetaling til premie skjer ved starten av året

Ingen beregninger inneholder omkostninger knyttet til pensjonsordningen.

Når det gjelder levealdersjustering i folketrygden, er det i Figur A illustrert effekten av levealdersjusteringen for to personer, der den ene har hatt en inntekt på 7,1 G (lik opptjeningstaket i ny folketrygd) i 40 år, og den andre har hatt en inntekt på 10 G i 40 år.

Figuren viser at for en person i 1990-kullet har pensjonsnivået sunket til om lag 39 prosent dersom vedkommende har hatt 7,1 G i inntekt og til 27,6 prosent med 10 G i inntekt. Figur B viser hvilke pensjonsnivåer ny alderspensjon i folketrygden vil gi for ulike inntektsnivåer før levealdersjusteringen begynner å virke.

Figur A Levealdersjustering i folketrygden

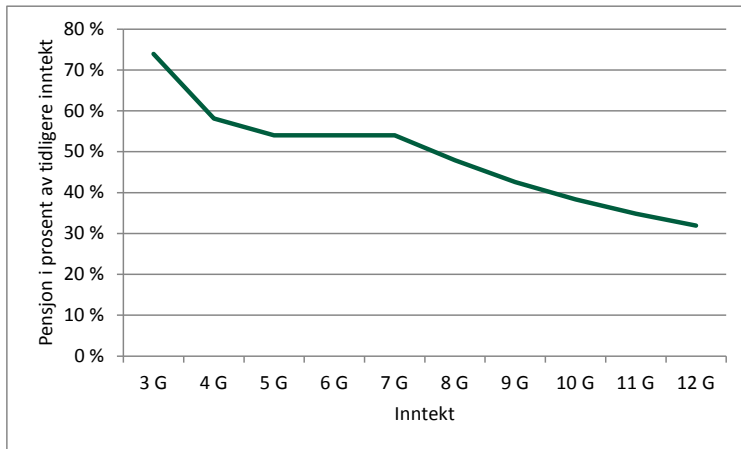


Forutsetninger: Forholdstall for årskullene 1943-1962, delingstall for årskullene 1954-1990. Gradvis innføring av delingstall fra 1954-kullet til 1962-kullet.

Kilde: SSB

Den kostbare senioren – fakta eller myte?

Figur B Pensjon fra folketrygden i prosent av tidligere inntekt



Forutsetninger: 40 års opptjening i ny alderspensjon i folketrygden, samme inntekt i alle år, uttak ved 67 år, før levealdersjustering.