

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet
Fakultet for Samfunnsvitenskap
Handelshøyskolen

Masteroppgave 2015
30 stp

Ytelses- eller innskuddsbasert pensjon - en analyse av konsekvenser og folks holdninger

Performance or Deposit Based Pension - an Analysis of Consequences and Peoples' Attitudes

Marte Dombu

Sammendrag

Alderspensjonen fra offentlig sektor har tidligere blitt kalt "gullpensjoner", og har inntil nylig vært fredet for endringer. Etter at den nye pensjonsreformen kom, har man sett at pensjonen i offentlig sektor ikke klarer å holde en garanti på 66 pst., men at den blir mindre verdt på pensjoneringstidspunktet. Pensjon har fått økt oppmerksomhet i mediene etter at pensjonsreformen ble presentert og presset øker for at pensjonsordningen i offentlig sektor blir gjennomgått.

Arbeidstakerorganisasjonene forventer dessuten at tjenestepensjon i offentlig sektor skal opp til evaluering i 2017.

Oppgaven tar for seg pensjonssystemet i Norge, og forklarer hvordan dette er lagt opp. Videre fokuserer oppgaven på kapitalforvaltning av pensjonsbeholdningen og faktorer som spiller inn i valget av investeringsporteføljer. I neste del forklares metoden og hvordan beregningsmodellen er bygd opp. Oppgaven baseres på beregning av alderspensjon for en gjennomsnittsperson født i 1990, og som går ut i arbeid i 2015. Det er i tillegg blitt gjennomført en spørreundersøkelse for å få økt innsikt om hvordan folk tenker om pensjon. Hovedinntrykket fra spørreundersøkelsen er at folk flest har lite kunnskap om pensjon generelt og at de er skeptiske til en overgang fra ytelses- til innskuddsbasert pensjon.

Basert på resultatene fra beregningene ser man en tendens til at en innskuddsordning ikke gir samme pensjonsdekning som den garanterte pensjonen på 66 pst. ved lave innskuddssatser. Det kan dermed være aktuelt å gi en kompensasjon, hvis arbeidsgiver velger lave satser. Ved valg av høye satser kan det være en god nok kompensasjon i seg selv, ettersom arbeidstaker kan få en bedre pensjon basert på valget av risiko.

Executive summary

Public sector pensions in Norway have frequently been called the golden pension, and the pension system has been protected for changes. After the pension reform, it became evident that pensions in public sector were unable to meet the guarantee at 66 percent, and that actual pension payments actually are lower at the time of retirement. With an increasing focus on pension in media, the pressure on a change for the pension scheme in public sector is higher than before. The employee organizations expect that the pension plan for public sector will be up for review in 2017.

This thesis presents an overview of the pension system in Norway, and explains how it works. Further on the focus is on the investment management of the pension stock, and different factors that play a role in the choice of investment portfolios. Next, the thesis explains the evaluation method, and how the calculation model is works. This thesis is grounded on the calculation of the pension for an average person born in 1990, and will start working in 2015. In addition I conducted a survey to gain further insights on how people perceive pensions. The main finding from this survey is that people in general have limited knowledge about pensions, and that they are reluctant to change from a performance to a deposit based pension system.

Based on the results from the calculations, there is a tendency that a deposit based pension system compares unfavorably to a guaranteed pension of 66 percent when deposit rates are low. It may therefore be appropriate to provide compensation, if the employer chooses a low deposit rate. Selecting a high deposit rate may be a good enough compensation itself, since the employee can get a better pension based on the choice of risk.

Forord

Denne utredningen markerer slutten på fem års masterstudie i Økonomi og Administrasjon ved Handelshøyskolen ved NMBU. Bakgrunnen for oppgaven har vært et stadig økende fokus på pensjon i media. Pensjon er noe som berører oss alle, og det er derfor et veldig aktuelt tema. Med endringer innen de fleste pensjonsordningene, utenom offentlig sektor, tyder det på at det snart vil skje endringer i denne sektoren også.

Det er mange å takke for sine bidrag til denne masteroppgaven. Jeg vil gjerne takke veileder Eirik Romstad for gode diskusjoner og innspill til oppgaven. Jeg vil også takke min andre veileder Roger Loen for å ha kommet med forslag til tema for oppgaven, og ikke minst for all din kunnskap om pensjon og forsikringer. Til slutt vil jeg takke alle som har bidratt til å gjøre dette siste semester her på Ås til en uforglemmelig reise!

Ås, Mai 2015

Marte Dombu

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Executive summary	ii
Forord	iii
1.0 Innledning	1
1.1 Hovedproblemstillinger	2
1.2 Avgrensning av oppgaven	2
1.3 Organisering av oppgaven	3
2.0 Pensjonssystemet	5
2.1 Bakgrunn	5
2.2 Pensjonssystemet i Norge	5
2.3 Folketrygden	7
2.4 Tjenestepensjon	10
2.4.1 Ytelsesbasert pensjonsordning	11
2.4.2 Innskuddsbasert pensjonsordning	12
2.4.3 Hybrid pensjon	14
2.4.4 AFP	14
2.5 Individuell sparing	15
2.6 Fripoliser	16
3.0 Kapitalforvaltning	17
3.1 Forvaltning av pensjonsbeholdningen	18
3.2 Risiko	21
3.3 Porteføljeteori	24
3.4 Opsjonsteori	26
4.0 Metode	28
4.1 Modelloppbygning	28
4.2 Inflasjon	28
4.3 Lønnsvekst	29
4.4 Grunnbeløpet i folketrygden	31
4.5 Beregningsrente	31
4.6 Avkastning	31
4.7 Forventet levealder	33
4.7.1 Levealdersjustering	34
4.8 Opsjonsprising	34
4.9 Spørreskjema	35
5.0 Resultater og analyse	39
5.1 Folketrygd	39
5.2 Tjenestepensjon	42
5.2.1 Rentefritt samfunn	43
5.2.2 Beregninger med lønnsvekst, avkastning og andre momenter	45
5.3 Kompensasjon	49
5.4 Spørreundersøkelse	50
6.0 Diskusjon	57
6.1 Folketrygd	57
6.2 Tjenestepensjon	58
6.3 Pensjonskasser	62
6.4 Spørreundersøkelse	64
7.0 Konklusjon	66
Litteraturliste	68
Vedlegg	72

Figurliste

Figur 1: Pensjonssystemets tre pilarer.....	7
Figur 2: Maksimale sparesatser innskuddsordning. Kilde: Storebrand.....	13
Figur 3: Antall pensjonskasser.....	19
Figur 4: Systematisk og usystematisk risiko.....	23
Figur 5: Forventet levealder ved fødselen.....	33
Figur 6: Alderspensjon fra folketrygden.....	40
Figur 7: Hvor mye respondentene har tenkt over spørsmål rundt sin egen pensjon	51
Figur 8: Hvor god oversikt har respondentene over pensjon.....	51
Figur 9: Viktigste årsaken til ingen eller liten oversikt over pensjon.....	52
Figur 10: Hvilken pensjonsordning er foretrukket.....	52
Figur 11: Hvordan synes respondentene det er å skaffe informasjon om pensjonsordningene.....	53
Figur 12: Er respondentene villige til å godta en kompensasjon ved et evt. bytte av pensjonsordning.....	53
Figur 13: Andel av respondentene i ulike alderskategorier.....	54
Figur 14: Hvor mye har man tenkt over sin pensjon fordelt over årskull.....	55

Tabelliste

Tabell 1: Satser for minstepensjon (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014).	8
Tabell 2: Estimert fremtidig lønnsvekst.....	30
Tabell 3: Alderspensjon fra folketrygden.....	41
Tabell 4: Beregning av alderspensjon fra folketrygden.....	42
Tabell 5: Variabler brukt i beregning.....	43
Tabell 6: Alderspensjon fra folketrygden.....	43
Tabell 7: Beregning av alderspensjon fra en ytelsesordning.....	44
Tabell 8: Beregning av alderspensjon uten renter.....	45
Tabell 9: Variabler brukt i beregning av alderspensjon.....	46
Tabell 10: Sammenligning av alderspensjon fra de to pensjonsordningene.....	46
Tabell 11: Sammenligning av alderspensjon fra de to pensjonsordningene, med nedjustering av risikoklasse.....	47
Tabell 12: Kompensasjon ved bytte av pensjonsordning.....	49

1.0 Innledning

Pensjon er aktuelt for oss alle, enten du nettopp har begynt i arbeidslivet eller om du nærmer deg pensjonsalderen. Pensjonsinntekten avhenger av forskjellige faktorer, og vil være forskjellig fra person til person. Den ene faktoren er folketrygden som er et nasjonalt og sosialt forsikringssystem, og skal gi en økonomisk trygghet til alle som er bosatt i Norge (Folketrygdloven, 1997). Folketrygden omfatter mer enn bare pensjon, og skal være et viktig supplement dersom en skulle miste hele eller deler av inntekten på grunn av uforutsette hendelser. Hva man faktisk får i alderspensjon fra folketrygden avhenger av flere forhold, men den sikrer en minstepensjon uansett om man har hatt arbeid eller ikke.

Den andre faktoren er tjenestepensjon. I 2006 kom loven om obligatorisk tjenestepensjon, som innebærer at de fleste arbeidsgivere må ha en tjenestepensjon for sine ansatte. Enhver pensjonsordning må tilfredsstillere lovens minstekrav (OTP-loven, 2006). Ansatte i stat og kommune er ikke omfattet av denne loven, da de har en pensjonsordning etter loven om Statens Pensjonskasse eller tariffavtaler.

Den siste faktoren er individuell sparing. Dette er opp til hver enkelt, og man må selv opprette sparingsavtaler med forsikringsselskaper eller banker.

I offentlig sektor er det ytelsesbaserte pensjonsordninger. Dette betyr at arbeidstakerne har rett til et sett med avtalte ytelser, mens stat og kommune har ansvaret for at pensjonskapitalen er tilstrekkelig stor for at disse ytelsene kan tilbys. Den årlige premien kan derfor variere fra år til år, da den påvirkes av flere faktorer, slik som lønnsnivå, alder, tjenestetid og avkastninger. Fra 2002-2013 hadde pensjonspremiene i kommunal sektor doblet seg. Det er flere årsaker til dette: blant annet er det flere ansatte i kommunal sektor, lønnsveksten i norsk økonomi har vært høy, avkastningen på pensjonsmidlene har vært lav grunnet lave

renter som førte til at beregningsrenten ble nedjustert, gjennomsnittsalderen til de ansatte har økt og en større andel av de ansatte har opptjent fulle rettigheter (KS, 2013).

For de ansatte har en ytelsespensjon vært den beste løsningen. En slik ordning innebærer at de er garantert en viss prosent av sluttlønnen, som regel ligger denne prosentandelen mellom 65-67 pst. I offentlig sektor er de ansatte garantert 66 pst. av sluttlønnen i pensjon. For både kommunene og bedriftene har en ytelsespensjon vært fryktelig dyr, og kostnadene har vært usikre. Mange bedrifter i den private sektoren har derfor gått fra en ytelsespensjon og til en innskuddspensjon. Flere arbeidstakerorganisasjoner forventer at det blir en endring i offentlig tjenstepensjoner, og at det vil bli en del av forhandlingene i tiden fremover. Å skulle gå over fra en ytelsesbasert pensjonsordning til en innskuddsbasert ordning fører til at avkastningsrisikoen overføres fra arbeidsgiver til arbeidstakerne.

1.1 Hovedproblemstillinger

Med bakgrunn i dette har jeg valgt å fokusere på en eventuell overgang for kommunal sektor fra ytelsesbasert pensjon til en innskuddsbasert pensjon.

Problemstillingen er derfor som følger:

- *Vil det være mulig å oppnå en pensjon som er lik den garanterte ytelsespensjonen på 66 pst. av sluttlønn i offentlig sektor, med en innskuddsbasert pensjon?*
 - *Hvor stor må en eventuell kompensasjon være dersom de ansatte ser på innskuddsordningen som dårligere enn ytelsesordningen?*
 - *Er informasjonen som gis om pensjon god nok?*

1.2 Avgrensning av oppgaven

Pensjon er et omfattende område, med mange lover og regler å forholde seg til. For at denne oppgaven ikke skal bli for omfattende har jeg vært nødt til å sette begrensninger. Beregning av alderspensjon er et komplekst system sammensatt av forskjellige lover og regler. I den offentlige sektoren brukes kun en ytelsesbasert pensjonsordning, og denne blir samordnet med folketrygden for at arbeidstakerne

skal være sikre på at de vil få 66 pst av sluttlønnen utbetalt ved pensjoneringstidspunktet.

1.3 Organisering av oppgaven

I kapittel 2 vil jeg ta for meg pensjonssystemet i Norge, og hvordan dette er bygd opp. Pensjonssystemet er bygd opp av tre pilarer, hvor den første pilaren er alderspensjon fra folketrygden. Den andre pilaren er tjenestepensjon. Med pensjonsreformen i 2006 ble det obligatorisk for alle bedrifter i Norge å opprette en tjenestepensjon for sine ansatte. Bedrifter i privat sektor kan velge mellom en innskudds- eller en ytelsesbasert ordning, mens offentlig sektor har lov- eller tariffestet en ytelsesordning. Den siste pilaren er individuelle pensjonsordninger.

I kapittel 3 vil jeg beskrive kapitalforvaltningen av pensjonskapitalen. Det er regler for hvordan livselskapene og pensjonskassene skal forholde seg til forvaltningen av pensjonskapitalen. Forvaltningen av innskuddsbaserte ordninger skjer gjerne gjennom investeringsporteføljer, mens forvaltningen av ytelsesordninger skjer med tanke på at det er gitt en avkastningsgaranti. Jeg vil også komme inn på hvordan porteføljer bygges opp for å minimere risikoen, men samtidig oppnå en god avkastning.

Kapittel 4 fokuserer på metode og modelloppbygning. Med modelloppbygning vil det komme forklaringer på hvilke variabler som er brukt, og hvorfor de er satt til den verdien som brukes i oppgaven. Det vil også være et fokus på oppbygning av en spørreundersøkelse og verdien av denne.

Kapittel 5 vil inneholde resultater og analyse av dataene som er beregnet. Det vil starte med en forklaring av hvordan folketrygden blir beregnet, og hvordan det vil slå ut på forskjellige årskull. Deretter viser jeg det hvordan pensjon fra tjenesteordningene beregnes, sett fra et rentefritt samfunn. Så presenterer jeg de virkelige tallene med lønnsvekst, avkastning og andre momenter som bidrar til verdiøkning. Jeg vil også beregne en kompensasjon dersom det viser seg at innskuddsordningen ikke gir en like god alderspensjon som ytelsesordningen. Til

slutt i dette kapitlet vil resultatene fra en spørreundersøkelse bli presentert og analysert.

I kapittel 6 vil det være en diskusjon rundt de forskjellige pilarene i pensjonssystemet, med fokus på de beregninger som er gjort. Videre diskuterer jeg overgangen fra en ytelsesordning til en innskuddsordning for bedrifter i privat sektor, ettersom de har hatt mange av de samme problemstillingene som offentlig sektor står ovenfor.

2.0 Pensjonssystemet

2.1 Bakgrunn

Pensjon er en periodisk ytelse som en person har krav på etter å ha nådd en viss alder, ved betydelig og varig nedsatt arbeidsevne, eller ved tap av forsørger. Kravet om denne ytelsen er enten fastsatt ved lov, arbeidsavtale eller kontrakt (SNL, 2009). Norge har et pensjonssystem som er bygd opp i hovedsak av tre deler. I dette kapitlet vil jeg gå gjennom pensjonssystemet i Norge, og hvordan dette er bygd opp. Oppgaven baserer seg på beregning av alderspensjon fra folketrygden og tjenstepensjonsordningen, og fokuset ligger dermed på disse delene av systemet. Til tross for dette vil det også være en forklaring av de andre delene av systemet ettersom de kan være en viktig del av det totale pensjonsregnestykket for hver enkelt arbeidstaker.

2.2 Pensjonssystemet i Norge

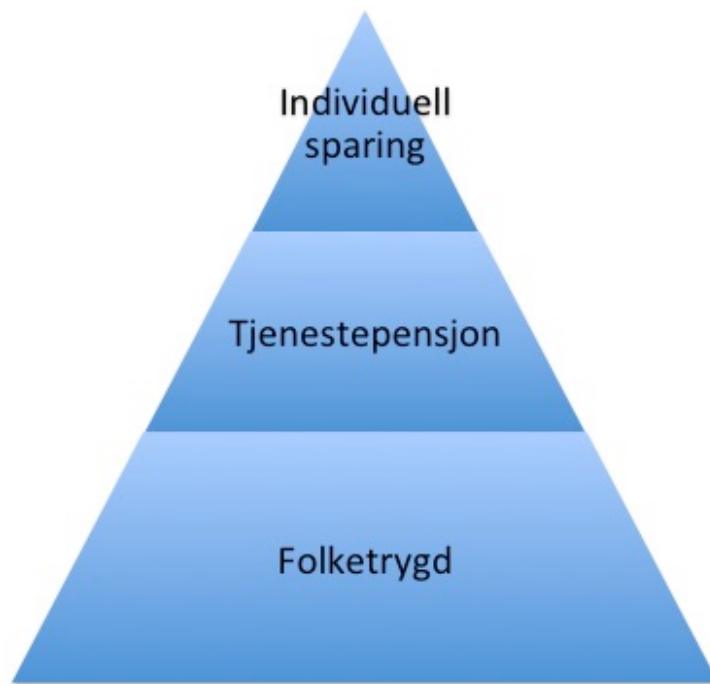
Det grunnleggende formålet med et pensjonssystem er å gi økonomisk og sosial trygghet. Den enkelte sikres en inntekt ved arbeidslivets slutt, ved varig nedsatt funksjonsevne eller ved tap av forsørger, dersom det ikke forventes at en kan forsørge seg selv ved arbeid. Målet om trygghet omfatter to begreper; grunntrygghet og standardtrygghet. Grunntrygghet innebærer en garantert minsteinntekt som pensjonist, uavhengig av hva hver enkelt har hatt av tidligere inntekt eller betalt inn til pensjonssystemet. Et viktig formål er å hindre fattigdom ved at alle pensjonister sikres en inntekt som det går an å leve av i Norge. Standardtrygghet innebærer at hver enkelt ikke skal gå for mye ned i materiell levestandard til tross for pensjonisttilværelsen. Pensjonen skal stå i forhold til tidligere arbeidsinntekt og innbetalinger. Det skal legges til rette for sparing og forsikring over livsløpet til hver enkelt (NOU 2004:1).

Pensjonssystemet omfatter alle pensjonister nå og i fremtiden. Det er viktig at de samlede ytelsene og byrdene blir jevnt fordelt mellom generasjoner. For å kunne opprettholde en stabil og langsiktig finansiering som ikke skaper byrder for fremtidens yrkesaktive og foretak, er det viktig at pensjonssystemet tar hensyn til

den utviklingen samfunnet tar. Finansieringen må være tilpasset den samlede produksjonen i samfunnet. Det vil alltid være risiko tilknyttet pensjonssystemet. Hva slags risiko avhenger av situasjonen, men systemet er nødt til å ha gode mekanismer for å håndtere og fordele denne risikoen på en best mulig måte. Etersom pensjonssystemet inngår løfter og forpliktelser som skal innfris opp til 60-70 år inn i fremtiden, er det viktig å kunne håndtere risikoen på en god måte (NOU 2004:1).

Pensjonskommissjonen som ble nedsatt i 2001 skulle avklare hovedmål og prinsipper for et samlet pensjonssystem, med utgangspunkt i de problemene og utfordringene pensjonssystemet stod ovenfor den gangen (NOU 2004:1). Resultatet av kommisjonens rapport var en pensjonsreform som trådte i kraft 1.januar 2011. Noen av hovedpunktene innen pensjonsreformen er nye regler for alderspensjon fra folketrygden, avtalefestet pensjon (AFP) og dagens private tjenestepensjoner. Hovedmålsettingen er å oppfordre hver enkelt til å stå lenger i arbeid. Dette kan sees ved at pensjonsutbetalingene blir høyere jo lenger man venter med å ta ut pensjon, og ved at man kan kombinere arbeid og alderspensjon fra folketrygden (St.meld. nr. 12 (2004-2005)).

Pensjonssystemet består i hovedsak av tre deler, og det er individuelt om du får pensjon fra alle tre delene eller ikke. Grunnpilaren i systemet er folketrygden. Folketrygden er et obligatorisk sosialforsikringssystem. Neste pilar er tjenestepensjon, som fra 1.januar 2006 ble obligatorisk for alle arbeidsgivere å opprette for sine arbeidstakere. Den siste delen er individuelle pensjonsordninger som er en frivillig spareordning.



Figur 1: Pensjonssystemets tre pilarer

2.3 Folketrygden

Folketrygden er et nasjonalt, sosialt forsikringssystem som ble etablert i 1967. Ved denne etableringen fikk Norge en felles lov for de fleste trygdeytelsene, og samtidig ble pensjonssystemet utbygget med tilleggspensjoner, som førte til at pensjonen nå stod i forhold til innbetalt premie. Lovens formål er å gi en økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for ekstraordinære utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall. Denne økonomiske tryggheten sikres ved å omfordele inntekt fra de som har inntekt til de som ikke har. Ettersom folketrygden baseres på et "pay as you go" system, eller utligningssystem, vil de premier som betales inn gå med til å betale løpende ytelser. Trygdeavgiften kan regnes som en del av skattleggingen (NAV, 2002). Alle som er bosatt i Norge er pliktige medlemmer av folketrygden (Folketrygdloven, 1997).

I 2004 kom rapporten til Pensjonskommisjonen om utfordringene innen pensjon som Norge står ovenfor og forslag til endringer av pensjonssystemet.

Kommisjonen påpekte at pensjonsutgiftene i folketrygden, alders-, uføre- og etterlattepensjoner, ville øke fra 7 pst av verdiskapningen i fastlandsøkonomien i

2001 til nær 19 pst i 2050. Bare utbetalingene til alderspensjon ville øke fra 4,5 pst i 2001 til nesten 15 pst i 2050 (NOU 2004:1). I etterkant av denne rapporten har det kommet flere endringer innen pensjonssystemet. Fra og med 1.januar 2011 trådte de nye reglene om alderspensjon fra folketrygden i kraft. De nye reglene gjelder for personer født fra og med 1954, mens for personer født i årene 1954-1962 vil alderspensjonen bli beregnet med en forholdsmessig andel av de nye og de gamle reglene i folketrygden (Ot.prp. nr.37 (2008-2009)).

I den nye alderspensjonen fra folketrygden vil hver enkelt tjene opp inntektpensjon fra første krone og opp til et nærmere angitt tak. Alle er uansett sikret en minstepensjon gjennom en garantipensjon. Garantipensjonen er på nivå med den tidligere minstepensjonen og vil bli differensiert etter sivilstand. De som har opptjent inntektpensjon vil få en avkortning av garantipensjonen på 80 pst av den opptjente inntektpensjonen, slik at de vil få en pensjon som overstiger garantipensjonsnivået. Framskrivninger og beregninger som er gjort i forbindelse med arbeidet av pensjonsreformen, viser at flertallet av folketrygdens alderspensjonister kun vil få inntektpensjon. Alderspensjon fra folketrygden blir med dette en mer individbasert ytelse enn den var tidligere. Dette ser vi ved at inntektpensjonen er den primære ytelsen, mens garantipensjonen først kommer til utbetaling dersom man har en lav inntektpensjon, eller man ikke har opptjent inntektpensjon (Ot.prp. nr.37 (2008-2009)).

Satser for minstepensjon		
Satstype	Beløp	Gjelder for
Lav sats	137 768	Ektefellen har pensjon
Ordinær sats	160 285	Ektefellen/samboer har ikke pensjon, men årlig inntekt over 2G
Høy sats	173 274	Enslig pensjonist eller for den som har ektefelle/samboer med inntekt under 2G, og heller ikke har pensjon.
Særskilt sats	270 240	Den som forsørger ektefelle over 60 år, og har rett til ektefelletillegg.

Tabell 1: Satser for minstepensjon (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014).

Under denne ordningen blir inntekstpensjonen beregnet ut fra hver enkelts pensjonsbeholdning ved pensjoneringstidspunktet. Pensjonsbeholdningen blir bygget opp årlig gjennom pensjonsopptjening. Denne opptjeningen skjer på grunnlag av pensjonsgivende inntekt, førstegangstjeneste, mottak av dagpenger, forventet inntekt ved mottak av uføretrygd og/eller omsorgsarbeid. Summen av den årlige opptjeningen er satt til 18,1 pst av et beløp som ikke kan overstige 7,1 ganger grunnbeløpet¹. Det er mulig å tjene opp pensjonsrettigheter fra fylte 16 år og til og med det året en fyller 75 år. Full pensjon fra folketrygden ytes til den som minst har 40 års trygdetid (Folketrygdloven, 1997). Pensjonsbeholdningen vil bli regulert årlig i samsvar med lønnsveksten, med et fratrekk på 0,75 pst.

På grunn av store individuelle forskjeller på når den enkelte ønsker eller har behov for å trappe ned arbeidsinnsatsen eller pensjonere seg, gjennomførte Stortinget et vedtak om fleksibel alderspensjon fra 62 år. Grunnlaget for en fleksibel pensjonsordning er at det skal lønne seg å arbeide for de over 62 år. De som velger å vente med å ta ut pensjonen vil bli kompensert for dette i form av høyere ytelser. Det er også muligheter for å ta ut gradert alderspensjon fra folketrygden, samtidig som man fortsetter å arbeide enten helt eller delvis (Ot.prp. nr.37 (2008-2009)). Ved uttak av alderspensjon vil det bli foretatt en levealdersjustering. Levealdersjusteringen er en mekanisme som knytter pensjonsalderen/pensjonsnivået til utviklingen i befolkningens alder. For at den forventede nåverdien av den enkeltes samlede pensjonsutbetalinger skal være uavhengig av uttaksalder, skal alderspensjonen gjennomføres med nøytralt uttak. Levealdersjusteringen og nøytralt uttak gjennomføres ved hjelp av et delingstall. Levealdersjusteringen er tydelig ved at delingstallet endres fra årskull til årskull for en gitt uttaksalder. Et nøytralt uttak sees ved forskjeller i delingstallet ved ulike uttaksaldre innen hvert årskull. Delingstallet er fastsatt for uttak av alderspensjon mellom 62 og 75 år. Ved uttak av alderspensjon vil pensjonsbeholdningen bli dividert med delingstallet for å finne årlig pensjon (NAV, 2014b).

¹ Grunnbeløpet er en beregningsfaktor som reguleres årlig i samsvar med lønnsveksten, jf. ftrl. § 1-4.

I statsbudsjettet for 2015 er folketrygdens utgifter beregnet til 418,6 mrd. kroner, hvor utbetalinger til alderspensjon er satt til 190,1 mrd. kroner. Dette er en økning på 14,2 mrd. kroner fra 2014, noe som begrunnes med en økning i antall alderspensjonister, og at de nye pensjonistene har en høyere opptjent pensjon enn gjennomsnittet av de allerede eksisterende pensjonistene. Utgiftene til alderspensjon økte betydelig fra 2011 og de påfølgende årene på grunn av muligheten til å ut alderspensjon fra fylte 62 år, mot 67 år tidligere. Veksten i antall alderspensjonister under 67 år har vært avtakende de siste årene, og det forventes at den vil flate ut etter hvert. Likevel vil utgiftene til alderspensjon øke betydelig i årene fremover da det forventes å bli flere alderspensjonister (Prop. 1S (2014-2015)).

2.4 Tjenestepensjon

I utarbeidelsen av pensjonsreformen gikk et flertall fra Pensjonskommisjonen inn for å etablere en obligatorisk tjenestepensjon. Kommisjonen anså at arbeidslivsbaserte pensjonsordninger ville få en større rolle i fremtiden, og ønsket derfor å gjøre dette obligatorisk for å omfatte enda flere arbeidstakere (St.meld. nr. 12 (2004-2005)). I 2006 ble det obligatorisk for alle arbeidstakere å opprette en pensjonsordning for sine arbeidstakere. Dette innebærer at arbeidstakerne skal få lønn etter pensjoneringsalder som tilsvarer en andel av sluttlønnen. Hvor stor denne andelen blir, avhenger av flere faktorer, slik som innbetalt premie, avkastning og antall års sparing. Tjenestepensjoner kan deles inn i tre ordninger; ytelsesbasert pensjon, innskuddsbasert pensjon og hybrid pensjon. Offentlig ansatte omfattes av samme tjenestepensjonsordning, hvor tjenestepensjon for statlig ansatt er regulert i Statens pensjonskasseloven, mens ansatte i kommunal sektor og i helseforetak er regulert i tariffavtaler. For ansatte i privat sektor var ytelsespensjoner enerådende frem til loven om innskuddspensjon kom i 2001. Men det var ingen stor respons på denne nye pensjonsordningen før loven om obligatorisk tjenestepensjon kom i 2006 (Veland og Hippe, 2013).

2.4.1 Ytelsesbasert pensjonsordning

En ytelsesbasert pensjonsordning er en ordning der pensjonsutbetalingen til de ansatte er fastsatt. Tjenestepensjonen fra bedriften og beregnet folketrygd skal til sammen utgjøre en viss prosent av sluttlønnen. En ytelsesbasert tjenestepensjon kan opprettes i offentlig sektor og privat sektor. Ordningen innen offentlig sektor blir ofte kalt for en bruttoordning ettersom man er garantert et framtidig ytelsesnivå, uavhengig av eventuelle endringer i folketrygden. Dette er i forskjell fra ytelsesbaserte ordninger i privat sektor som fastsetter ytelsen uavhengig av andre ytelser, og det vil dermed ikke være noen automatisk kompensasjon dersom det skjer endringer i utbetalingene fra folketrygden (Regjeringen, 2014).

2.4.1.1 Bruttoordning

Som nevnt ovenfor er bruttoordningene de pensjonsordningene innen offentlig sektor. Pensjonsytelsen i seg selv er en selvstendig pensjon, og når pensjonisten har rett til alderspensjon fra folketrygden, vil hele tjenestepensjonen samordnes med løpende ytelser fra folketrygden. Gjennom dette systemet vil pensjonistene være garantert et visst pensjonsnivå. Det garanterte nivået en pensjonist med full opptjening får kalles for bruttogarantien. I de aller fleste kommunale pensjonsordningene og i Statens Pensjonskasse er bruttogarantien på 66 pst av sluttlønnen (NOU 2004:1). De kommunale pensjonsordningene er tariffestet, mens resten av den offentlige sektoren er omfattet av loven om Statens pensjonskasse. Pensjonsordningene for kommunene er fastslått i hovedtariffavtalen til kommunesektorens organisasjon (KS). Pensjonene fastsettes i hovedsak etter lov om Statens pensjonskasse.

Opptjeningen til pensjonskapitalen skal skje lineært, dvs. at man skal opptjene like store deler av full pensjon for hvert år man er medlem. Minstekravet til full opptjening er satt til 30 år, dvs. at man må ha tjent opp til pensjonskapitalen i 30 år for å få full pensjon. Grunnlaget for opptjening til pensjon fastsettes ut fra lønn og pensjonsgivende tillegg. Det vil ikke bli tatt hensyn til lønn inkl. tillegg som overstiger 12G. Premien som skal betales inn omfatter arbeidsgivers andel og medlemsinnskudd. Arbeidstakerne betaler inn et innskudd på 2 pst av pensjons-

grunnlaget (KS, 2014). Dersom dette innskuddet er nok til å dekke det resterende beløpet av den avtalte pensjonsutbetalingen ved pensjonsalder, vil det ikke være nødvendig for arbeidsgiver å betale inn en andel.

Ved uttak av alderspensjon ved fylte 67 år, vil pensjonen bli levealdersjustert. Dette vil si at hver enkelts pensjon blir justert for endringer i befolkningens levealder (KS, 2014). På linje med alderspensjon fra folketrygden vil tjenestepensjonen justeres etter tall fastsatt av NAV. Personer født mellom 1943-1953 vil få pensjonen delt på et forholdstall, mens personer født i 1954-1962 vil få en levealdersjustering som er en kombinasjon mellom forholdstall og delingstall. Alle født i 1963 eller senere vil få en levealdersjustering gjennom delingstall. Delingstallet uttrykker det gitte årskulletts forventede gjenstående levealder på uttakstidspunktet (NAV, 2014b).

2.4.1.2 Nettoordning

Pensjonsordningene innen privat sektor kalles som nevnt for nettoordninger. Denne ordningen gir et bestemt supplement til alderspensjonen fra folketrygden. Hvor stort dette supplementet skal være er fastsatt på forhånd med utgangspunkt i beregninger om den forventede, framtidige alderspensjon fra folketrygden. I motsetning til bruttoordningene vil ikke nettoordningene automatisk kompensere for eventuelle endringer i folketrygden (NOU 2004:1).

Opptjeningen av pensjonskapitalen er fastsatt i pensjonsplanen. Den årlige premien vil tilsvare en andel av den fastsatte pensjonskapitalen fordelt på antall år til pensjoneringstidspunktet. Altså vil en person med 30 år igjen i arbeidslivet få innbetalt en årlig premie som tilsvarer $1/30$ del av pensjonskapitalen som er bestemt (NOU 2013:3).

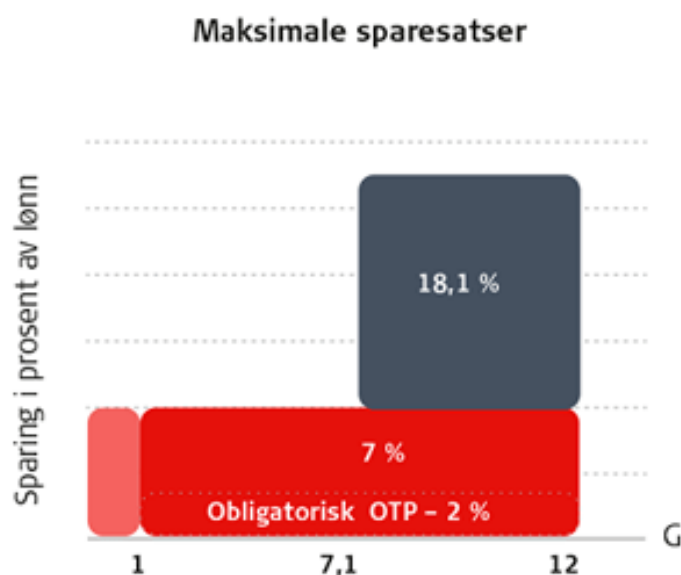
2.4.2 Innskuddsbasert pensjonsordning

I motsetning til en ytelsesbasert pensjonsordning er ikke ytelsen ved pensjonsalder fastsatt i en innskuddsbasert pensjonsordning. Med en innskuddsordning er de årlige innskuddene fastsatt, vanligvis som en prosentandel av lønn. Ved en

lønnsforhøyelse vil årsinnskuddet også øke. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å betale inn tilleggsinnskudd som følge av at innskuddet for tidligere år har vært lavere. Dette betyr at innskuddspensjonsordningen bygger på en "alleårs-opptjening" for arbeidstakerne (NOU 2010:6).

Det er fastsatt en øvre og nedre proSENTSATS på hvor store de årlige innskuddene skal være. Nedre grense er på 2 pst av inntekt mellom 1G og 12G (OTP-loven, 2006). Den maksimale innskuddsgrensen for hvert enkelt medlem er satt til 7 pst av lønn mellom 1G og 12G. Arbeidsgiver kan om ønskelig betale inn ett tilleggsinnskudd for sine arbeidstakere. Dette tilleggsinnskuddet kan ikke settes høyere enn 18,1 pst og kan kun beregnes av lønn mellom 7,1G og 12G. Det skal ikke betales innskudd for lønn som er over 12G (Forskrift til innskuddspensjonsloven, 2001).

Hvor stor alderspensjon hver enkelt arbeidstaker vil få avhenger av hvor stort de årlige innskuddene har vært, antall år det er blitt betalt inn innskudd for arbeidstakeren (tjenestetid) og hvilken avkastning som er oppnådd til enhver tid på innskuddspensjonskapitalen. Dette betyr at det er arbeidstakerne, og ikke arbeidsgiver, som bærer avkastningsrisikoen. Forvaltningen av pensjonsbeholdningen knyttet til innskuddsordninger kan skje på ulike måter (NOU 2010:6).



Figur 2: Maksimale sparesatser innskuddsordning. Kilde: Storebrand

2.4.3 Hybrid pensjon

Tidligere har det vært enten ytelses- eller innskuddspensjon som arbeidsgiverne kan velge mellom. Fra 2014 kom loven om tjenestepensjon, som et tredje alternativ. Denne blir kalt for en hybrid tjenestepensjon, og vil i motsetning til de to andre ordningene, hvor risikoen er fordelt på enten arbeidstaker eller arbeidsgiver, fordele risikoen mellom alle tre parter (Tjenestepensjonsloven, 2013).

Forsikringselskapet skal garantere at pensjonsordningens midler ikke reduseres som en følge av negativ avkastning, dersom det ikke spesifiseres nærmere om avkastningsgarantien i pensjonsavtalen. Risikoen for en lav avkastning fordeles mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, med bakgrunn i hvilke investeringsvalg de velger. Ved individuelle investeringsporteføljer vil risikoen være på arbeidstaker, mens arbeidsgiver tar risikoen dersom det velges en kollektiv investeringsportefølje (Tjenestepensjonsloven, 2013).

2.4.4 AFP

Avtalefestet pensjon (AFP) er en ordning som gir arbeidstakere mulighet til førtidspensjon dersom de ønsker å trappe ned før de når aldersgrensen for sin stilling. I offentlig sektor har man mulighet til å ta ut AFP dersom arbeidsplassen har en tariffavtale der AFP inngår. Retten til AFP opparbeides gjennom pensjonsordningen hos arbeidsgiverne.

I privat sektor er AFP en tariffbasert pensjonsordning. Det betyr at denne ordningen kun omfatter arbeidstakere i bedrifter med tariffavtaler der AFP inngår. Ordningen er et trepartsamarbeid mellom arbeidsgiverorganisasjoner, arbeidstakerorganisasjoner og staten. Dette er en livsvarig pensjon som kan tas ut fra fylte 62 år. Den er bygd opp annerledes enn vanlig tjenestepensjon ved at den er basert på kollektivprinsippet. Man tjener ikke opp individuelle rettigheter, og får dermed ytelsen fullt ut, eller ingenting. (AFP, Udatert).

Offentlig AFP er tilgjengelig for de som arbeider i offentlig sektor, og som er medlem av Statens Pensjonskasse, KLP, kommunale pensjonskasser eller andre kommunale pensjonsordninger som styres av forsikringsselskaper. AFP er tilgjengelig for ansatte i de instansene som har tariffavtale der AFP inngår. I motsetning til i privat sektor er det ikke mulig å kombinere alderspensjon fra folketrygden og AFP. Dette fordi AFP er en folketrygdberegnet tidligpensjon, og den pensjonen arbeidstagerne får mellom fylte 62 år og fylte 65 år tilsvarer det de ville fått i alderspensjon fra folketrygden dersom de hadde fortsatt i arbeid frem til 67 år. Har man arbeidsinntekt samtidig som man får AFP-pensjon, vil denne bli redusert. Det er heller ikke mulig å kombinere en AFP-pensjon med uføretrygd, etterlattepensjon eller arbeidsavklaringspenger, samt alderspensjon som nevnt tidligere (NAV, 2014a).

2.5 Individuell sparing

Det siste elementet i pensjonssystemet er individuelle pensjonsordninger. Dette er noe den enkelte selv etablerer for å sikre en høyere inntekt når vedkommende går av ved pensjonsalder eller taper arbeidsinntekt som følge av uførhet. Altså er det en sparing uavhengig av arbeidstilknytning og innebærer en ekstra standard-sikring av inntekten utover folketrygden og tjenestepensjoner (NOU 2010:6).

En individuell pensjonsavtale kan inngås med en institusjon som har tillatelse fra norske myndigheter å drive virksomhet som bank her i Norge, slik som livsforsikringsselskap, pensjonsforetak eller forvaltningsselskap for verdipapirfond. Avtalen skal gi kunden rett til alderspensjon, og kan også omfatte andre forsikringer slik som retten til uførepensjon. Innbetalingsplanen fastsettes ved oppstart av avtalen og kunden kan fortsette innbetaling inntil fylte 75 år. Uttaket av alderspensjonen kan skje uavhengig av uttak av alderspensjon fra folketrygden. Det er mulig å ta ut pensjon fra fylte 62 år, og det vil uansett komme til utbetaling ved fylte 75 år (Lov om individuell pensjonsordning, 2010).

2.6 Fripoliser

Når en arbeidstaker slutter fra foretaket vil medlemskapet i pensjonsordningen også opphøre. Men selv om medlemskapet opphører fra en ytelsesbasert pensjonsordningen, vil pensjonsinnretningen utstede en fripolise som sikrer retten til opptjent pensjon og tilhørende premiereserve, og en forholdsmessig andel av tilleggsavsetninger. Har man vært ansatt kortere enn 12 måneder vil man ikke ha denne retten. Dette gjelder også for de som har en innskuddsbasert pensjonsordning, eneste forskjell i utstedelsen er at man får et pensjonskapitalbevis.

Forvaltningen av en fripolise avtales mellom pensjonsinnretningen og fripoliseinnehaveren. En avtale om forvaltning med en egen investeringsportefølje tilordnet fripolisen gjelder kun for midler tilsvarende premiereserven knyttet til alderspensjon med tilhørende tilleggsavsetninger og administrasjonsreserve. Avtalen angir hvordan porteføljen skal settes sammen og om fripoliseinnehaveren har adgang til å endre sammensetningen. Den som eier fripolisen er selv ansvarlig for risikoen knyttet til om investeringsporteføljen blir redusert (Foretakspensjonsloven, 2014).

Ved utstedelsen av pensjonskapitalbevis skal den opptjente pensjonsbeholdningen overføres til en egen alderspensjonskonto som forvaltes slik det er fastsatt i regelverket for foretaket, med unntak av annet avtalt mellom kontohaveren og foretaket. Kostnadene knyttet til administrasjon og forvaltning dekkes av innehaveren av pensjonskapitalbeviset. Flytting og sammenslåing av pensjonskapitalbevis er mulig dersom innehaveren ønsker dette (Innskuddspensjonsloven, 2000).

3.0 Kapitalforvaltning

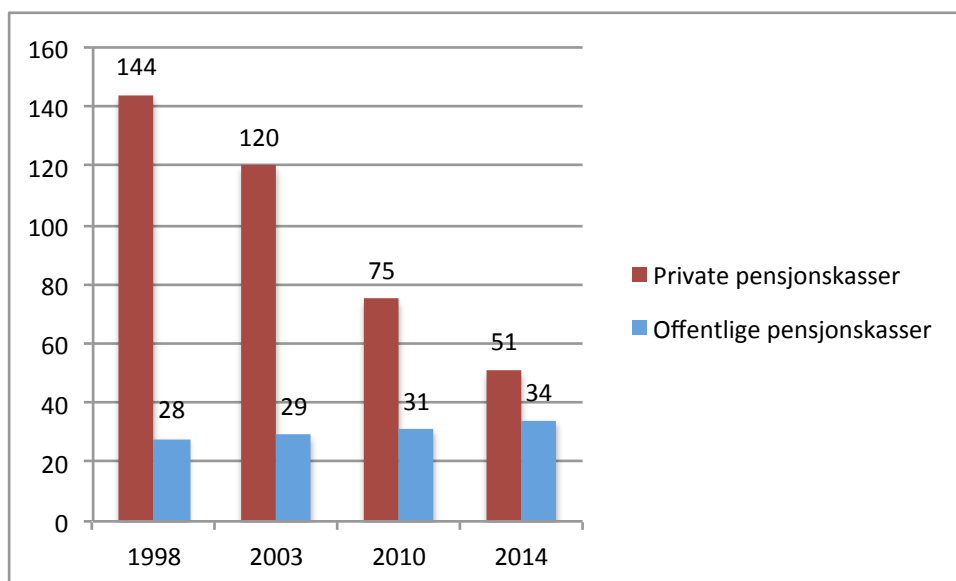
I dette kapitlet vil jeg gå nærmere inn på forvaltningen av pensjonskapitalen i de to forskjellige pensjonsordningene. Dette er såpass viktig ettersom vi ikke lever i et rentefritt samfunn. Forvaltningen overlates gjerne til et livselskap eller en pensjonskasse. Siden det er usikkerhet rundt avkastningen på investeringen av pensjonsbeholdningen vil risiko være et tema som er aktuelt for oppgaven. I en innskuddsbasert pensjonsordning brukes det investeringsporteføljer med forskjellig risiko slik at hver enkelt kan kunne velge det risikonivået man ønsker. Det er dermed av interesse å se på teorien bak porteføljer for å kunne forstå hvorfor porteføljene ikke har lik risiko, og hvordan denne risikoen minimeres. Slik pensjonssystemet er i dag, er de som starter i arbeid nå nødt til å jobbe lenger om de ønsker å få like stor pensjon som generasjonene før dem. Dette sees i sammenheng med den økende levealderen til folk. Jo lenger man lever, jo flere år vil pensjonsbeholdningen bli delt utover, og man er nødt til å ha opparbeidet seg en høyere pensjonsbeholdningen for å få like stor pensjon som tidligere generasjoner.

Ettersom det er blitt obligatorisk for arbeidsgivere å opprette en pensjonsordning for sine arbeidsgivere, vil det si at hver enkelt vil få X antall kroner i pensjon i tillegg til alderspensjon fra folketrygden. Hva hver enkelt vil få i pensjon fra arbeidsgiver er en avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Denne avtalen bekrefter at arbeidsgiver er pliktig til å betale inn et årlig beløp til pensjonssparing for hver enkelt arbeidstaker. Ved en eventuell overgang fra en ytelses- til en innskuddsordning vil som nevnt avkastningsrisikoen gå over på arbeidstakerne. Det er også forbundet en risiko på at årlig pensjon fra en innskuddsordning blir lavere enn den garanterte pensjonen fra en ytelsesordning. Denne avtalen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gir arbeidstakeren en rettighet på utbetalt pensjon ved pensjonsalder. Dette kan sammenlignes med en opsjon, hvor arbeidsgiver selger en pensjonsopsjon til arbeidstaker som betaler med arbeidskraft. For å beregne hvor stor en eventuell kompensasjon bør være, kan en da argumentere for at modeller for prissetting av opsjoner kan brukes til å beregne en kompensasjon.

3.1 Forvaltning av pensjonsbeholdningen

Forvaltningen av pensjonsbeholdningen er overlatt til egne livselskaper eller pensjonskasser. Disse selskapene må forholde seg til forsikringsvirksomhetsloven. Denne legger grunnlaget for hvordan forvaltningen av pensjonsbeholdningen skal foregå. Slike foretak må ha konsesjon for å drive virksomhet som pensjonsforetak eller livselskap. En pensjonskasse er dannet for å forvalte en eller flere kollektive pensjonsordninger som er etablert av et foretak eller kommune (Finanstilsynet, 2008). I 2010 forvaltet samtlige av pensjonskassene en ytelsesbasert pensjonsordning, selv om det er åpnet opp for innskuddspensjonskasser (Holter, 2010). Det er mulig for foretak, kommuner eller andre arbeidsgivere med nær tilknytning til hverandre å ha en felles pensjonsordning i en konsernpensjonskasse. Kommuner kan etablere interkommunale pensjonskasser, mens flere foretak kan etablere en fellespensjonskasse. Et innskuddspensjonsforetak er et aksjeselskap som er opprettet for å forvalte kollektiv innskuddspensjon uten forsikringselement. Et slikt selskap kan også omfatte virksomhet som naturlig henger sammen med forvaltning av innskuddspensjon (Finanstilsynet, 2008).

En pensjonskasse skal holdes rettslig atskilt fra virksomheten til arbeidsgiver, foretak eller andre institusjoner som har pensjonsordning i pensjonskassen. Den blir basert på en eller flere kollektive pensjonsordninger. Som en kollektiv pensjonsordning regnes kommunale pensjonsordninger og de pensjonsordninger som er opprettet i samsvar med foretakspensjonsloven og innskuddspensjonsloven. Som vi kan se av figur 3 har antall pensjonskasser minket med årene. Hovedårsaken til dette er den store nedgangen i private pensjonskasser, mens antall offentlige pensjonskasser har økt så vidt.



Figur 3: Antall pensjonskasser Kilde: (Døving, 2014; Holter, 2010; Skomsvold, 2003)

En viktig grunn for å skille ut pensjonskassene som en egen juridisk enhet, er for å beskytte de opparbeidede pensjonsrettighetene fra bedriftens øvrige virksomhet. Dette betyr at pensjonskassens midler ikke kan hefte for bedriftens forpliktelser. Midlene kan heller ikke benyttes til å sikre eller dekke foretakets kreditorer ved pantsettelse eller andre måter. Det samme gjelder ved en eventuell konkurs i foretaket, hvor de oppsparte pensjonsmidlene ikke kan overføres til konkursboet.

Valget mellom en pensjonskasse eller livforsikringsselskap baseres på flere momenter, med vekt på de viktigste for hvert enkelt foretak. Kostnadsperspektiver er en sentral del av valget, og det er vanskelig å sammenligne kostnadene. Kostnadene for pensjonskassene og livselskapene varierer med størrelsen på pensjonsordningen. Det er allikevel ingen grunn til å tro at pensjonskassene gjør en dårligere eller bedre jobb med forvaltningen av pensjonsbeholdningen, da de samme forvaltnings- og analysemiljøer blir brukt som finansielle rådgivere. En fordel med pensjonskassene er at foretaket får en større mulighet for direkte styring av kapitalforvaltningen på grunn av foretakets flertall i pensjonskassens styre (Skomsvold, 2003).

Forvaltningen av pensjonsbeholdningen i en innskuddsbasert pensjonsordning kan etter loven om innskuddspensjon (2000) skje som en kollektivordning etter de regler for felles kapitalforvaltning som gjelder for den institusjonen der ordningen

er opprettet, som en ordning med kollektivt investeringsvalg eller som en ordning der det opprettes en alderspensjonskonto for hver ansatt som selv tar investeringsvalget. Forskjellen mellom disse tre alternativene er om bedriften skal velge investeringsporteføljen for hele pensjonsbeholdningen, eller om hver enkelt arbeidstaker skal ha mulighet til å velge investeringsporteføljen. Pensjonsordningen består av pensjonsbeholdningen og innskuddsfond. Innskuddsfondet opprettes til dekning av årets innskudd i henhold til innskuddsplanen, premie for forsikring av innskuddsfritak ved uførhet og uførepensjon og ved andre kostnader etter loven. Midlene i fondet kommer fra tilskudd til fondet, avkastning på midlene i fondet, avkastning på pensjonsbeholdningen og innskudd som er betalt inn for arbeidstakere med arbeidstid kortere enn 12 måneder, samt for mye forskuddsbetalt innskudd for medlemmer som slutter i løpet av året. Ved forvaltning av pensjonsbeholdningen som en helhet, vil hele avkastningen bli tilført pensjonskapitalen, med mindre pensjonsreglene (lover og forskrifter) inneholder klausuler om et maksimalbeløp. Den overskytende avkastningen vil da bli tilført innskuddsfondet. Ved kollektiv investeringsvalg vil avkastning eller tap bli tilordnet pensjonsbeholdningen og fordelt mellom medlemmene etter opptjent pensjonskapital. For den siste investeringsmuligheten med individuelle investeringskonto for medlemmene vil avkastningen eller tap bli tilført pensjonskontoen, og arbeidstakeren bærer selv risikoen for avkastningen om ikke annet er fastsatt i pensjonsavtalen (Innskuddspensjonsloven, 2000).

Et foretak med en ytelsesbasert pensjonsordning kan avtale med forvaltningsselskapet at kapitalen skal forvaltes som en investeringsportefølje. Pensjonsordningens midler omfatter premiereserven, eller den oppsparte pensjonskapitalen, premiefond og pensjonistenes overskuddsfond. Premiereserven skal til enhver tid være så stor at den etter beregningsgrunnlaget for ordningen er stor nok til å dekke retten til pensjon som medlemmene har opptjent. Premien beregnes etter retningslinjene meddelt av Finanstilsynet. Beregningsrenten er satt til 2 % fra 1.januar 2015 (Finanstilsynet, 2014).

Premiefondet er et fond som bedriften oppretter for å kun bruke til dekning av årets premie, overføring til pensjonistenes overskuddsfond, overføring og

kostnader i henhold til loven. Midler i premiefondet tilføres av innskudd, avkastning på premiefondet, overskudd som etter loven tilordnes foretaket, midler knyttet til pensjoner som ikke kommer til utbetaling, og det som er betalt for mye i forskuddspremie for medlemmer som slutter i foretaket i løpet av året. I tillegg vil avkastningen på premiereserven som overstiger den beregningsrenten lagt til grunn, overføres til premiefondet. Dersom avkastningen på den del av premiereserven knyttet til utbetaling, er høyere enn beregningsgrunnlaget vil overskytende avkastning tilføres pensjonistenes overskuddsfond. Om det motsatte skulle skje, dvs. at avkastningen er lavere enn beregningsgrunnlaget, vil differansen bli krevd dekket ved overføring fra premiefondet eller ved tilskudd fra foretaket. Er det lagt inn en avtale om avkastningsgaranti fra forsikringsselskapet sin side, er de nødt til å dekke differansen (Foretakspensjonsloven, 2014).

I dag er det kun Statens Pensjonskasse og KLP som tilbyr offentlig tjenstepensjon, etter at DNB Livsforsikring og Storebrand har trukket seg fra markedet for offentlig tjenstepensjon (KLP, Udatert). KLP har 418 av 446 kommuner som kunde innenfor offentlig tjenstepensjon (KLP, 2015). Forvaltningen av midlene i pensjonsordningen i KLP er nedskrevet i forsikringsvilkårene om offentlig tjenstepensjon. Kollektivporteføljen kan deles opp i underporteføljer med ulik forvaltningsrisiko, og foretas for best å kunne tilpasses forvaltningen av de enkelte pensjonsordningene og til den risiko disse utgjør for KLPs avkastningsresultat. KLP vurderer markedet til enhver tid og kan endre aksjeandelen i kollektivporteføljen og/eller dens underporteføljer dersom de anser det som det beste for den samlede kollektivporteføljen (KLP, 2014).

3.2 Risiko

Vi mennesker foretar beslutninger hver dag, i forskjellige former, både bevisst og ubevisst. Mange av valgene gjøres på grunnlag av risiko og forventet avkastning. I mange livssituasjoner er man nødt til å ta beslutninger som er basert på risiko og forventet avkastning på valget man står ovenfor. Risiko er et annet ord for usikkerheten rundt et utfall, og i et pensjonsperspektiv vil denne risikoen være knyttet til hvor stor pensjonsbeholdningen vil være ved pensjonsalder. Det er

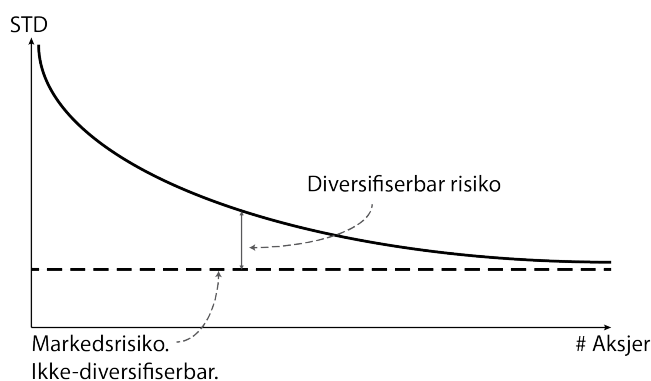
knyttet forskjellige risikoer til pensjonsbeholdningen, og noen av disse kan være risiko knyttet til innbetalt årlig premie eller risiko knyttet til avkastningen på forvaltningen av pensjonsbeholdningen.

Hvordan vi tar beslutninger varierer fra person til person, og mange beslutninger er risikofylte. Enten om det er valget om å ta med paraply i tilfelle det blir regn, eller om valget står mellom hvor man skal plassere sparepengene sine for å få best mulig avkastning for pengene. Mange beslutninger påvirkes i stor grad av følelsene man har med hensyn til de forskjellige valgene. Det er vanlig å bruke analyser i en beslutningssituasjon for å kunne ta den mer informerte beslutninger, men følelser og påvirkning kan være med på å gjøre store, komplekse og usikre beslutninger lettere og raskere (Slovic mfl., 2005).

Beslutninger baseres ikke bare på hvordan vi tenker at utfallet blir, men også på følelsene rundt valget. Dersom man har en følelse på at valget er bra, vil man gjerne sette risikoen lav og gevinsten av valget høyt. Det motsatte kan skje dersom en føler at valget man tar er dårlig, da setter man risikoen høyt og gevinsten lav (Slovic mfl., 2005).

Risiko uttrykkes gjerne som volatilitet og måles gjennom varians eller standardavvik. Volatilitet er et annet ord for avkastningsvariasjon, og viser hvor mye de månedlige avkastningene har svingt rundt et gjennomsnitt av disse i en bestemt tidsperiode, for eksempel de siste fem årene. Et høyt volatilitetstall viser at det har vært store svingninger i de månedlige avkastningene.

Ved å forvalte pensjonsbeholdningen gjennom investeringsporteføljer vil man være utsatt for flere typer risiko. Den ene type risiko er det vi kaller systematisk risiko. Denne risikoen påvirkes av samfunnsmessige forhold, og blir gjerne kalt markedsrisiko. En annen type risiko er det vi kaller usystematisk risiko. Dette er gjerne en risiko som går på en individuell aksje eller et individuelt selskap, og blir derfor kalt selskapsspesifikk risiko.



Figur 4: Systematisk og usystematisk risiko

Figur 4 viser at noe av risikoen assosiert med en enkelt aksje vil minske når man investerer i flere aksjer samtidig, ved å danne en investeringsportefølje. Å spre investeringen over flere aksjer kalles for diversifisering, og fjerner noe av risikoen. Samtidig ser vi at det er risiko som ikke er mulig å eliminere. Den risikoen som er diversifiserbar er den usystematiske risikoen. Ved å kun investere i en aksje vil verdien av investeringen svinge avhengig av risiko knyttet til selskapet. Dersom man har investert i flere aksjer vil noen kanskje øke sin verdi på grunn av en positiv hendelse for selskapene, mens andre aksjer vil få redusert sin verdi på grunn av en negativ hendelse for selskapene. Den totale effekten på porteføljen vil være liten ettersom disse hendelsene netter ut hverandre (Jordan mfl., 2011).

Den risikoen som er igjen etter diversifiseringen er det man kaller markedsrisiko, eller systematisk risiko. Denne risikoen påvirker alle aksjer på en eller annen måte. Det er gjerne samfunnsmessige forhold som går under markedsrisiko. Dette er faktorer som påvirker alle firmaer, og det vil derfor ikke være mulig å fjerne denne typen risiko gjennom å diversifisere aksjeporteføljen (Jordan mfl., 2011).

Foruten selskapsspesifikk og markedsrisiko, vil det være flere forskjellige risikotyper og andre faktorer bedrifter og medlemmer bør være oppmerksom på. Kredittrisiko handler om utsteder eller en motparts sviktende betalingsevne. Prisvolatilitetsrisiko er risikoen for at store svingninger i kursen på de finansielle instrumentene kan påvirke investeringen negativt. Kursrisiko er nesten det samme som prisvolatilitetsrisiko, men går direkte på risikoen for at kursen på de finansielle instrumentene går ned. Valutarisiko er risikoen for at svingninger i en utenlandsk valuta kan påvirke investeringen negativt, enten direkte eller indirekte.

Skatterisiko og juridisk risiko er risikoen for at lover, regler og/eller skattesatser kan endres eller er uklare (Pareto Forvaltning, Udatert).

3.3 Porteføljeteori

Hvordan man skal spare penger for å få en best mulig avkastning er en beslutning hver enkelt må ta. I et rentefritt samfunn kunne man spart pengene der man selv ønsker uavhengig av risiko, da verdien av pengene ville vært det samme fra år til år om man ikke brukte noe av kapitalen. Men slik samfunnet er i dag, ønsker mange å oppnå en størst mulig avkastning til en akseptabel risiko. Å spare penger i banken gir en sikker avkastning, men mange ønsker å få større avkastning og velger derfor å plassere pengene i investeringsporteføljer hvor det handles med finansielle instrumenter.

Ved å investere i finansielle instrumenter vil man få en avkastning i form av utbytte eller renter. I tillegg vil det være muligheter for enten gevinst eller tap som følge av at prisen på instrumentet øker eller reduseres. De fleste søker en total avkastning som er positiv, altså at den gir gevinst, men det er også risiko for at den totale avkastningen blir negativ, som vil gi et tap. For å spre risikoen for tap, velger mange å investere i flere forskjellige finansielle instrumenter (Verdipapirforetakenes forbund, 2014). Dette fører til en diversifisering av risikoen, som er nevnt i kapittelet ovenfor.

Selskapene som tilbyr pensjonssparing for bedrifter tilbyr gjerne flere forskjellige porteføljer med ulik risikoprofil. Det vil derfor være nødvendig for bedriftene og medlemmene å være klar over hvilke ulike risikofaktorer de står ovenfor. Å vite hvilke investeringsfond som gir lav risiko eller høy risiko kan hjelpe bedriftene eller medlemmene å bestemme hvilke fond de velger å plassere pensjonsbeholdningen i. Risiko og avkastning henger sammen, og de fondene som normalt sett har lav risiko gir en lav avkastning i forhold til de fondene som har høy risiko og gir en høy avkastning.

Innbetalingene til pensjonsbeholdningen blir stående på kontoen til den dagen arbeidstakeren går av med pensjon. Den vanligste formen for sparing er i banken (Finansportalen, Udatert). Innskuddene man gjør er sikret i det norske Banksikringsfondet. Bankenes sikringsfond ble opprettet i 2004, og har som formål å sikre innskuddene i medlemsbedriftene slik at innskudd på inntil to millioner kroner pr. innskyter pr. bank er garantert dersom et medlem ikke klarer å gjøre opp for seg (Bankenes Sikringsfond, Udatert).

En annen sparemulighet enn å ha pengene i bank er å investere i pengemarkedsfond. Dette er rentefond som investerer i kortsiktige rentepapirer, slik som sertifikater og obligasjoner. Ved å kjøpe andeler i et pengemarkedsfond tar man litt høyere risiko enn om man hadde satt pengene i banken, selv om risikoen er lavere enn å investere i obligasjonsfond, kombinasjonsfond eller aksjefond. En obligasjon er et bevis på at en har lånt bort penger, og beskriver hvilken rente som skal betales på lånet, og når lånet forfaller. Et obligasjonsfond plasserer pengene i flere ulike obligasjoner, enten det er norske eller utenlandske (Finansportalen, Udatert).

Et kombinasjonsfond investerer i rentemarkedet og i aksjer, men har en maksimal investering i aksjer på 80 pst. Ved å fordele investeringene over disse to mulighetene vil avkastningen være større enn å kun investere i rentebærende fond, men samtidig vil risikoen være lavere enn et rent aksjefond. Å investere i et kombinasjonsfond bør gjøres av de som er villige til å ta en moderat risiko og tåle verdisingninger. Verdisvingningene vil være størst der fondene har en stor andel investert i aksjer. Ettersom det kan være store verdisingninger i et kombinasjonsfond, bør sparetiden være på minst 3-5 år (Finansportalen, Udatert).

Et aksjefond plasserer investeringene, som navnet tilsier, i ulike aksjer. De som forvalter et aksjefond har lovpålagte regler for hvordan fondet skal forvaltes. For eksempel kan ikke mer enn 10 pst av fondets kapital plasseres i ett selskap, og det må investeres i minst 16 forskjellige aksjeselskaper. På kort sikt er risikoen veldig høy, det er dermed ikke anbefalt å investere her om sparehorisonten er kortere enn fem år. Grunnen til at risikoen er så høy er at aksjemarkedet kan svinge mye i

løpet av kort sikt, og det kan ta lang tid før man er på tilbake på startkapitalen om svingningen har vært negativ. Samtidig er et aksjefond et godt eksempel på å spre risiko, da det blir investert i flere selskaper. Risikoen kan også spres over flere land, regioner og bransjer. Det er fire hovedkategorier av aksjefond; bransjefond, nasjonale fond, regionale fond og globale fond (Finansportalen, Udatert).

3.4 Opsjonsteori

Derivater er verdipapir som utledes av finansielle instrumenter og kursutviklingen bestemmes av utviklingen i et eller flere underliggende instrumenter. Aksjer er blant de vanligste underliggende instrumentene, men det kan også være alt fra råvarer og jordbruksprodukter til renter og valuta (Oslo Børs, 2013). Å handle med opsjoner gir investorene en mulighet for risikostyring, å spekulere i markedet uten at frykten for å tape for mye er tilstede, å redusere transaksjonskostnadene og å regulere arbitrasjemulighetene (McDonald, 2006).

Opsjoner er en form for derivater, og kan kort beskrives som en rett til å selge eller kjøpe den noe til en fastsatt pris frem til eller på et gitt tidspunkt i fremtiden. Det er mulig å kjøpe og utstede (selge) opsjoner. Kjøperen av en opsjon betaler for retten til å benytte seg av denne opsjonen, mens utstederen av opsjonen mottar kompensasjon for å forplikte seg til å innfri opsjonen dersom kjøperen bestemmer seg for å benytte seg av denne (Oslo Børs, 2013).

Som nevnt har vi to forskjellige opsjonstyper, en kjøpsopsjon og en salgsopsjon. En kjøpsopsjon gir kjøperen av opsjonen en rett til å kjøpe en aksje, råvare etc. til en gitt pris innen eller på et bestemt tidspunkt i fremtiden. Eierne av en kjøpsopsjon bestemmer selv om vedkommende vil benytte seg av denne kjøpsretten eller ikke. I motsatt tilfelle har vi en salgsopsjon. Denne gir kjøperen av opsjonen en rett til å selge en aksje, råvare etc. til en gitt pris innen eller på et bestemt tidspunkt i fremtiden. Eierne av salgsopsjonen er ikke pliktet til å benytte seg av salgsretten, men bestemmer selv (Oslo Børs, 2013).

Opsjoner kan enten være amerikanske eller europeiske, hvor navnet ikke har noen tilknytning til det geografiske området. De amerikanske opsjonene kan utøves på et hvilket som helst tidspunkt frem til handlingsdag, mens en europeisk opsjon kun kan utøves på handlingsdagen. De fleste opsjonene som handles er amerikanske, mens det er lettere å analysere europeiske opsjoner (Hull, 2012).

En pensjonsordning fra arbeidsgiver kan sammenlignes med en opsjonskontrakt. Arbeidsgiver er pliktig til å utbetale pensjon til arbeidstakeren ved pensjonering. Hvor stor denne pensjonen blir avhenger som sagt av innbetalte innskudd til pensjonsbeholdningen. En salgsopsjon blir benyttet når den avtalte salgsprisen, K , er høyere enn spotprisen, S_t . Da vil eieren av opsjonene velge å selge til den avtalte prisen, og fortjenesten blir da forskjellen mellom K og S_t . Denne forskjellen i fremtiden er ikke kjent når opsjonsprisen blir satt, hvis ikke ville prisen på opsjonen vært $K - S_t$.

4.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg gi en forklaring på hvilke variabler som brukes i beregning av innskuddspensjon, og hvorfor de er satt til den verdien de er. Hvor store/små verdiene settes til er av betydning for hvor stor alderspensjonen blir fra tjenesteordningen. I tillegg vil jeg forklare hvordan en spørreundersøkelse bygges opp på en god måte, samt hvilke momenter man må tenke på når en spørreundersøkelse bygges opp.

4.1 Modelloppbygning

Å beregne den totale pensjonen hver enkelt vil få ved pensjoneringstidspunkt er et sammensatt regnestykke. Ettersom pensjon består av flere deler vil det være usikkert hva hver enkelt vil få i total pensjon frem til pensjoneringsalder. Å skulle beregne alle disse momentene vil være vanskelig ettersom markedet er i stadig endring, og vi oppnår forskjellig avkastning på de forskjellige sparemåtene, samtidig som vi har forskjellig antall år igjen til pensjonering. Allikevel vil det være aktuelt å beregne en fiktiv pensjon for fiktive personer for å kunne sammenligne de forskjellige tjenestepensjonsordningene. For å kunne beregne pensjonene er det en del momenter som må defineres, noe som vil bli gjort nedenfor.

4.2 Inflasjon

Inflasjon betyr en vedvarende vekst i det generelle prisnivået. Dette er det samme som et fall i verdien av krona. Og betyr at man vil få mindre varer enn før for en bestemt pengesum (Norges Bank, 2014; SNL, 2014). Det er vanlig å måle inflasjon i veksten av konsumprisene. I Norge er det Norges Bank som gjennomfører pengepolitikken. Målet er å ha en årsvekst i konsumprisene som over tid er nær 2,5 %. Det viktigste virkemiddelet er styringsrenta, som er den renta bankene får på sine innskudd i Norges Bank. Styringen av inflasjonen skal være fleksibel slik at endringer i inflasjon og produksjon og sysselsetting blir tillagt vekt. Rentesettingen gjøres med et mål om å stabilisere inflasjonen på målet på mellomlang sikt (Norges Bank, 2014).

Forventningene fra Norges Bank til inflasjonen er satt til 2,5 pst i 2015, 2,75 pst i 2016 og 2,5 pst i 2017 (Norges Bank, 2014). Tilsvarende tall fra Statistisk Sentralbyrå er på 2,6 pst i 2015, 2,0 pst i 2016 og 1,7 pst i 2017 (Statistisk Sentralbyrå, 2014). Vi har nå et historisk lavt langsiktig rentenivå i rentemarkedet som også reflekterer en lavere inflasjonsforventning enn Norges Banks langsiktige inflasjonsmål. Med bakgrunn i dette vil jeg sette inflasjonskomponenten lavere enn det Norges Bank og Statistisk Sentralbyrå har forventet på kortere sikt. Dette fordi beregningene skal gjøres langt frem i tid, lenger enn tre år. Fortsetter rentenivået å ligge på samme lave nivå, vil det slå ut på inflasjonen på sikt. Jeg velger derfor å sette inflasjonskomponenten til 1,5 pst, dette er i samsvar med den inflasjonen Norsk Regnskapsstiftelse (2015) har kommet frem til.

4.3 Lønnsvekst

Lønn er den godtgjørelsen man får for arbeidet man har gjort over en periode. Vi skiller mellom nominell lønn og reallønn. Nominell lønn er lønn oppgitt i kroner og øre, før skatt. En reallønnsutvikling viser den gjennomsnittlige lønnsutviklingen for lønnsuttakere totalt i samfunnet. Det uttrykker hvor mye lønnen endres i gjennomsnitt for samme type arbeid med samme ansiennitet/lønnstrinn fra en periode til neste (Norsk Regnskapsstiftelse, 2015).

Lønnsvekst i denne sammenheng er vekst i pensjonsgrunnlaget, som da altså er årslønn. Det vil være naturlig å ta utgangspunkt i inflasjon og reallønnsutviklingen for beregning av lønnsvekst. Estimert fremtidig lønnsvekst vil da være summen av de to komponentene, men slike langsiktige estimater er forbundet med stor usikkerhet. For de nærmeste årene forventer Norges Bank at reallønnsveksten vil ligge på 0,75 pst for 2015, 0,75 pst for 2016 og 1,5 pst for 2017 (Norges Bank, 2014). Tilsvarende tall fra Statistisk Sentralbyrå er 0,5 pst for 2015, 1,3 pst for 2016 og 1,6 pst for 2017 (Statistisk Sentralbyrå, 2014).

Ved å se på historisk reallønnsutvikling i Norge fra 1980 og frem til i dag, ser vi at den gjennomsnittlige reallønnsveksten har vært på 1,7 pst. Disse årene inneholder

både opp- og nedgangskonjunkturer. Fra nettsiden til Statistisk Sentralbyrå har jeg brukt tabell 09786: "Årslønn, påløpt. Nominelt og reelt. Gjennomsnitt for alle lønnstakere." (Statistisk Sentralbyrå, Udatert). Forventningene fra Statistisk Sentralbyrå og Norges Bank, og sett i sammenheng med hva den historiske gjennomsnittlige veksten har vært, gjør at jeg setter en forventet reallønnsvekst på 1,0 pst.

Norsk Regnskapsstiftelse (NRS) har utarbeidet en veiledning om pensjonsforutsetninger. Denne veiledningen har utarbeidet forutsetninger for ytelsesbaserte pensjonsordninger, hvor de ser på diskonteringsrente, forventet avkastning, gjennomsnittlig lønnsvekst inklusive karrieretillegg og regulering av pensjoner. Gjennomsnittlig lønnsvekst tar hensyn til inflasjon og reallønnsutvikling, men ikke karrieretillegg knyttet til forfremmelser og ansiennitet. Ved å legge til et karrieretillegg vil man kunne få med disse tilleggene. Etersom det ikke foreligger noen gode data på hvor stort et slikt karrieretillegg i gjennomsnitt har vært pr. år, velger jeg å forholde meg til det NRS har kommet frem til i sin veiledning. De anslår grovt et karrieretillegg på 0,25 pst (Norsk Regnskapsstiftelse, 2015).

Den estimerte fremtidige lønnsveksten blir som følger:

Tabell 2: Estimert fremtidig lønnsvekst

Forventet reallønnsutvikling	1,0%
Forventet inflasjon	1,5%
= Forventet gjennomsnittlig nominell lønnsvekst	2,5%
Forventet gjennomsnittlig karrieretillegg	0,25%
= Forventet gjennomsnittlig lønnsvekst	2,75%

Ved å legge sammen de tre komponentene vil vi få en forventet gjennomsnittlig lønnsvekst på 2,75 pst. Dette er en lavere lønnsvekst enn det har vært de siste årene.

4.4 Grunnbeløpet i folketrygden

Grunnbeløpet i folketrygden benyttes som nevnt til å fastsette pensjonspoeng og beregning av pensjoner fra folketrygden. Den blir i tillegg brukt som øvre grense for pensjonssparing i tjenestepensjonsordningene. Grunnbeløpet blir justert hvert år. Den startet i 1967 på 5.400 kroner og har steget jevnt frem til dagens beløp som er på 88.370 kroner. Jeg vil bruke dette beløpet for 2015 da det grunnbeløpet ikke blir fastsatt før 1.mai 2015. Gjennomsnittlig økning i grunnbeløpet har vært på 4,79 pst. De siste årene har grunnbeløpet økt med rundt 3,6 pst (NAV, 2014c). Dette er en mer realistisk økning enn nesten 5 pst økning. Jeg vil derfor være litt mer pessimistisk og sette en økning i grunnbeløpet til 3,5 pst per år.

4.5 Beregningsrente

Finanstilsynet har fastsatt en høyeste tillatte beregningsrente for norske livsforsikringsselskap og pensjonskasser. Denne renten bruker de ved beregning av premie og tilhørende forsikringsmessige avsetninger for ny pensjonsopptjening for kollektive pensjonsforsikringer. Denne renten er som tidligere nevnt satt til 2 pst fra 1.januar 2015. Grunnen til å fastsette en øvre grense for beregningsrenten, er for å gi en trygghet for fremtidige pensjonsutbetalinger (Finanstilsynet, 2014).

4.6 Avkastning

Den historiske avkastningen vil ikke gi oss en garanti på hvor stor den fremtidige avkastningen vil bli. Avkastningen avhenger av flere faktorer, slik som markedsutvikling, porteføljens risiko og kostnader ved tegning (Pareto Forvaltning, Udatert). Å skulle sette en fremtidig avkastning kan være risikabelt da man aldri vet hvordan markedet vil oppføre seg. Man kan risikere å sette en for høy avkastning, hvor man da har beregnet seg frem til en høyere gevinst enn man faktisk vil få. Innenfor pensjonsberegning vil det å sette en for høy avkastning føre til at premieinnbetalingene kan bli beregnet for lavt. Selskapene som tilbyr innskuddspensjon gir bedriftene og medlemmene forskjellige investeringsvalg, hvor porteføljen er sammensatt av aksjefond og rentefond. Jo større andel av kapitalen som investeres i aksjefond, jo større er risikoen og avkastningen (Danica Pensjon, Udatert; DNB, Udatert; Sparebank 1, Udatert; Storebrand, Udatert).

Norsk Pensjon er en pensjonsportal hvor formålet er å gi enkeltpersoner en samlet oversikt over pensjoner fra ulike pensjonsordninger. Selskapet ble stiftet av syv livsforsikringselskaper i 2006. Ved å logge på finner man informasjon fra private og offentlige tjenstepensjonsordninger, og de samarbeider med NAV. De har også opprettet en avkastningsportal hvor man kan se historisk avkastning på innskuddspensjon for de syv selskapene som leverer inn data. Avkastningene er delt opp i tre risikoklasser; lav, mellom og høy risiko (Norsk Pensjon, Udatert).

Ved beregning av innskuddspensjon vil jeg benytte meg av tre risikoklasser. Det vil være naturlig å dele de inn med samme aksjeandel som de tre risikoklassene presentert i avkastningsportalen til Norsk Pensjon. De tre risikoklassene er delt inn etter aksjeandel; hvor den lave risikoklassen består av fond med 0-30 pst aksjeandel, den mellomste risikoklassen består av fond med 30-70 pst aksjeandel, og den høye risikoklassen består av fond med 70-100 pst aksjeandel. Som nevnt vil avkastningen ved å investere i aksjer være større enn å spare penger i banken, hvor man vil få en rente på rundt 2 pst ved å ha en sparekonto. I avkastningsportalen til Norsk Pensjon kan man se de historiske brutto avkastningene for de forskjellige fondene. For enkelte fond kan man se brutto avkastning over ti år, mens det for størstedelen av fondene ligger inne med fem år tilbake i tid (Norsk Pensjon, Udatert). Jeg vil se på hvordan avkastningen har vært for de forskjellige fondene og risikoklassene de siste fem årene. Samtidig er det viktig å se sammenhengen i dagens rentemarked. Med svake vekstutsikter i vestlige land, har mange land satt en lav styringsrente, og i noen land også negativ. Dette har ført til en lav avkastning på lavrisiko-rentepapirer, alt fra banksparing til obligasjoner. Også aksjefond har fulgt med på denne negative trenden. Med en lav rente, vil også investorenes krav til avkastning fra aksjemarkedet være lav (Ormseth, 2015).

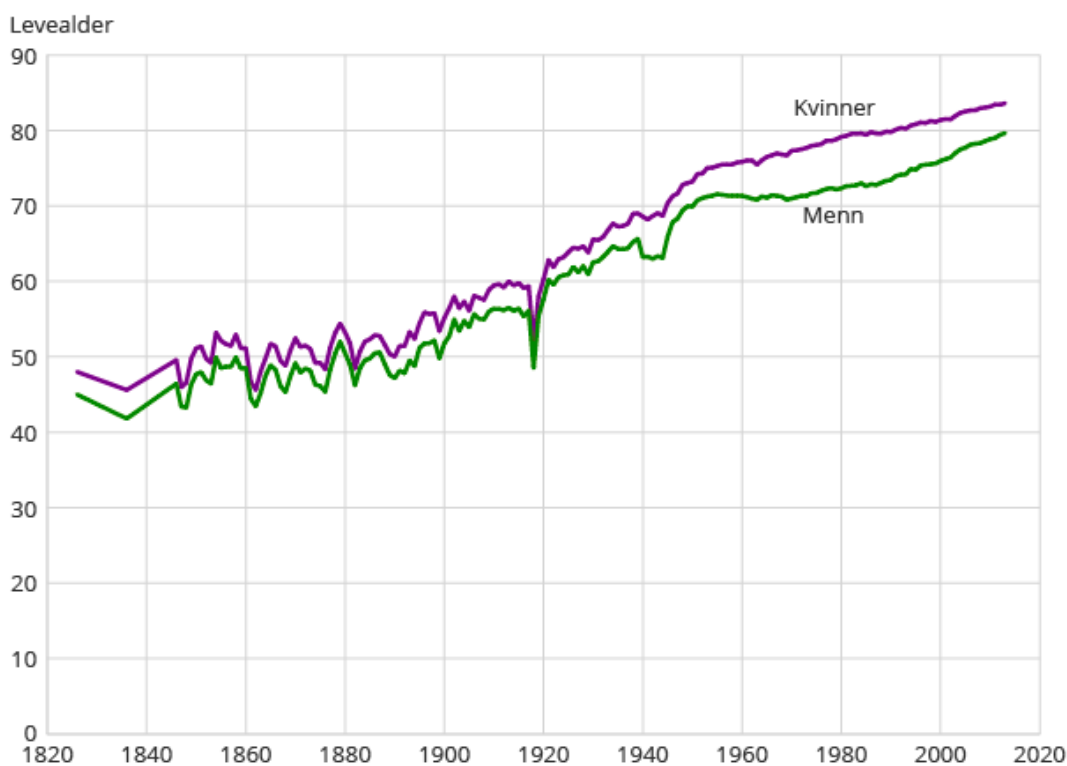
For den lave risikoklassen har brutto avkastning vært mellom 2,7 pst og 8,5 pst. Jeg vil bruke en avkastning lik 3 pst for den lave risikoklassen. Den mellomste risikoklassen har hatt en brutto avkastning mellom 9,3 pst og 11,5 pst. Jeg vil bruke en avkastning lik 6 pst for denne klassen. Den høyeste risikoklassen har hatt en brutto avkastning mellom 11,3 pst og 17,2 pst. Jeg vil bruke en avkastning lik 10

pst. Dette er avkastninger som er lave, men med tanke på at de skal brukes i beregninger for 42 år frem i tid, er det greit å sette en lavere avkastning enn det man har oppnådd i fortiden.

4.7 Forventet levealder

Endringer i forventet levealder ved fødsel sier mye om befolkningens helse og levekår, helsetjenesten, medisinsk utvikling og endringer i befolkningens livskvalitet og levevaner. I dagens samfunn er dette viktig for å kunne opprettholde en bærekraftig utvikling. En stadig økning i forventet levealder er en positiv utvikling, men skaper samtidig utfordringer for pensjonsutbetalinger og helse- og omsorgstjenester. Den største bidragsfaktoren til en økende levealder er en nedgang i dødelighet blant eldre og middelaldrende, samt nedgangen i dødeligheten blant spedbarn og barn.

Forventet levealder ved fødselen. 1825-2013



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 5: Forventet levealder ved fødselen

Den forventede levealderen i Norge har aldri vært høyere som vi kan se av figur 5, og samtidig har forskjellen mellom menn og kvinners forventede levealder blitt stadig mindre. I Statistisk Sentralbyrås (SSB) befolkningsframskrivninger, som ble publisert i juni 2014, har de sett på dødelighet og levealder for den norske befolkningen fra 2014 til 2100 (Syse og Pham, 2014). De har sett at levealderen i Norge og i resten av verden har steget raskere de siste tiårene enn modell-estimatene tilsier. Befolkningsframskrivingene er basert på et lavt, et mellom og et høyt alternativ. Mellomalternativet som er SSBs hovedalternativ, tilsier at forventet levealder ved fødselen for menn vil stige fra 79,6 år i 2013, til 91,3 år i 2100. Dette er en økning på 11,7 år. For kvinner vil levealderen øke fra 83,5 år i 2013 til 92,3 år i 2100. Dette er en økning på 8,8 år. Dersom dette skulle bli tilfelle, vil det bli en stadig mindre forskjell i levealderen for menn og kvinner.

4.7.1 Levealdersjustering

Som vi har sett ovenfor vil den forventede levealderen øke. Ved å bruke levealdersjustering vil alderspensjonen justert etter forventet levealder for det aktuelle årskullet. Ved en fortsatt økning i forventet levealder vil levealdersjusteringen være med på å sikre at pensjonssystemet forblir bærekraftig. Å justere alderspensjonen, vil tilsi at yngre årskull vil få noe lavere pensjon enn eldre årskull ved en gitt uttaksalder. Det er mulig å kompensere for dette ved å arbeide lenger og dermed utsette uttaket av pensjon. Justeringen skjer i praksis ved hjelp av forholdstall og delingstall (NAV, 2014d).

Forskjellen mellom forholdstall og delingstall er når de brukes. Forholdstall brukes for personer født i 1943-1953, der opptjeningen av alderspensjon skjer etter de gamle reglene. Alderspensjonen beregnes på samme måte som tidligere, men vil bli dividert på forholdstallet for å finne årlig pensjon. Et forholdstall på 1 er for personer født i 1943 og som tar ut alderspensjon ved 67 år.

4.8 Opsjonsprising

Black-Scholes-Merton modellen er en modell som brukes for prissetting av europeiske opsjoner. De europeiske opsjonene er lettere å analysere og prissette

da det er fastsatt en dato for salg/kjøp, mens det for amerikanske opsjoner vil være vanskeligere fordi de kan omsettes til en hvilken som helst dag frem til avtaleslutt.

Formelen for prissetting av en europeisk kjøpsopsjon er som følger:

$$C = S_0 N(d_1) - Ke^{-rT} N(d_2)$$

Mens formelen for prissetting av en europeisk salgsoption er som følger:

$$P = Ke^{-rT} N(-d_2) - S_0 N(-d_1)$$

Hvorav formlene for d_1 og d_2 er:

$$d_1 = \frac{\ln(S_0/K) + (r + \sigma^2/2)T}{\sigma\sqrt{T}}$$
$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{T}$$

For å beregne opsjonsprisen trengs det mange variabler, noe som vil bli forklart videre i dette avsnittet. Ved beregning av opsjonsprisen vil jeg bruke formelen for en salgsoption.

S_0 er prisen på dagens aksjekurs. Jeg vil benytte meg av den beregnede pensjonen fra en innskuddsordning da den representerer det man faktisk vil få. K er den avtalte prisen i fremtiden. I denne oppgaven vil jeg bruke den 66 pst garanterte pensjonen, ettersom det er den avtalte pensjonen i offentlig sektor. R er rentevariabelen. Jeg vil bruke beregningsrenta, som ligger på 2 pst, ettersom det er den renta nye pensjonsavtaler innen en ytelsesbasert ordning må bruke for beregning av årlige innskudd. T er tiden, som i dette tilfellet settes til 42 år. Dette er satt under forutsetning om at man starter i jobb som 25-åring og går av med pensjon ved fylte 67 år. σ er standardavviket, og brukes i finansverden for å måle risiko. I dette tilfellet vil jeg bruke et standardavvik på 17 pst, som er et historisk standardavvik de globale aksjemarkedene har (Oslo Finans, Udatert).

4.9 Spørreskjema

Å samle inn data gjøres på forskjellige måter, enten det er en kvalitativ eller kvantitativ data man trenger. Ved starten av ethvert prosjekt kan mange være i tvil om de mer detaljerte problemene, og det kan dermed lønne seg å bruke kvalitativ

metode for å samle inn detaljert informasjon, for eksempel ved hjelp av dybdeintervju. Kvalitativ metode brukes også for utfyllende analyse dersom en har fått uklart resultat fra en spørreundersøkelse. En spørreundersøkelse er en form for kvantitativ metode hvor man bygger på store utvalg for å kunne kartlegge utbredelse av problemet en skal undersøke. Med andre ord bygger kvalitativ metode på dybdeinformasjon, mens en kvantitativ metode handler om stort antall svar på færre spørsmål. For denne oppgaven er ikke de detaljerte problemene noe problem, og svarene fra spørreundersøkelsen er ikke uklare. Derfor er det kun benyttet en kvantitativ metode for å samle inn data på om folks oppfatning av pensjon.

For at en kvantitativ undersøkelse skal være nyttig må man vite hvordan dataene samles inn på en best mulig måte, og hvordan de analyseres. En annen viktig faktor er å finne ut hvem som skal undersøkes. Noen undersøkelser krever kunnskap om hele befolkningen, mens andre kun behøver en avgrenset gruppe. I mange tilfeller vil det være vanskelig, om ikke umulig, å undersøke hele befolkningen. Det er dermed aktuelt å undersøke et utvalg av befolkningen. For at dette utvalget skal kunne representere resten av befolkningen er det nødvendig at sammensetningen i utvalget tilsvarer sammensetningen i befolkningen (Johannessen mfl., 2011). Dette vil gjøre at man får en indikasjon på hva resten av befolkningen mener.

Å velge et utvalg som er representativt for befolkningen kan være vanskelig. Heldigvis finnes det måter som gjør at utvelgelsen er representativ for befolkningen svært sannsynlig. Samtidig kan man beregne sannsynligheten for at resultatene fra utvalget er representativt for et resultat i befolkningen. Det er viktig at utvelgelsen skjer tilfeldig. Det finnes flere former for sannsynlighetsutvelgelse. En variant er enkel tilfeldig trekking, hvor man trekker tilfeldig deltagere til undersøkelsen fra hele befolkningen. En annen variant er stratifisert utvelgelse, som går ut på å fordele befolkningen inn i spesielle grupper og velge ut tilfeldig representative fra disse gruppene. En siste variant er klyngeutvelgelse, som går ut på å gruppere sammen befolkningene i klynger og deretter plukke ut et visst antall klynger (Johannessen mfl., 2011).

Som nevnt er spørreundersøkelser en vanlig metode for å gjøre kvantitative undersøkelser. Å lage en god spørreundersøkelse krever kunnskap om struktur, utforming og god kunnskap om problemstillingen. Det siste punktet er særlig viktig ettersom man ikke kan justere spørsmål eller svar i etterkant. Spørreskjemaet kan struktureres helt, med oppgitte svaralternativer, eller være helt åpent, hvor deltagerne skriver ned svarene på egen hånd. Det er også muligheter for å kombinere åpne spørsmål og spørsmål med gitte svaralternativer (Johannessen mfl., 2011). Som ved mange andre undersøkelser finnes det både fordeler og ulemper ved en spørreundersøkelse.

Spørsmål med forhåndsgitte svaralternativer vil gjøre det lettere for deltageren å svare, men ulempen er at man ikke får inn informasjon utover de gitte alternativene. Åpne spørsmål gir deltageren mulighet til å formulere svarene med sine egne ord, ulempen er at det blir vanskeligere å analysere de innsamlede data. Det er også vanskelig å formulere gode åpne spørsmål, samtidig som analysen av svarene ikke alltid blir like god (Johannessen mfl., 2011).

En spørreundersøkelse kan gjennomføres på forskjellige måter. En enkel og rask metode er å bruke nettbaserte undersøkelsesplattformer. Ved å bruke en slik plattform kan man legge inn informasjonen og spørsmålene i den rekkefølgen man vil, og sende ut en mail til alle deltagerne med link til undersøkelsen. Etter at undersøkelsen er stengt vil man få tilgang til svarene, enten slik de er eller analysere de ved hjelp av bedriftens egne analyseverktøy på nett. En annen metode er å sende ut spørreskjemaer på papir i posten til deltagerne. Dette krever en større deltagelse fra disse, da de er nødt til å sende skjemaene tilbake til forskeren (Johannessen mfl., 2011).

Ved en spørreundersøkelse er det alltid noen som velger å ikke delta. Bortfall i en undersøkelse er en feilkilde det er viktig å være klar over. Som en tommelfingerregel sies det at en svarprosent på mer enn 50 pst er en god svarrespons. Likevel må man være oppmerksom på at det kan bli problematisk å generalisere resultatene til befolkningen fra en spørreundersøkelse med en svarprosent på 50. Bortfall kan ha flere årsaker, enten det er sykdom eller at deltageren ikke vil delta.

En annen viktig faktor er temaet på undersøkelsen. Noen temaer er viktigere for enkelte, mens de er mindre viktige for andre. Konsekvensene av bortfall kan føre til at sammensetningen i utvalget ikke lenger er representativt for befolkningen (Johannessen mfl., 2011).

5.0 Resultater og analyse

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene jeg har fått fra mine beregninger av alderspensjon fra folketrygden og alderspensjon fra tjenesteordningene. Som ved de fleste beregninger hvor man bruker fiktive tall, har jeg satt noen begrensninger for å ha et likt utgangspunkt. Ved beregning av folketrygden har jeg brukt årskullene 1963, 1970, 1980 og 1990. Jeg har valgt å begynne på 1963 fordi i pensjonsreformen ble det vedtatt at alle født fra og med dette årskullet vil få en alderspensjon fra folketrygden som er beregnet etter de nye reglene. Å beregne alderspensjon etter de gamle reglene kan være vanskelig, og vil heller ikke være aktuelt for meg.

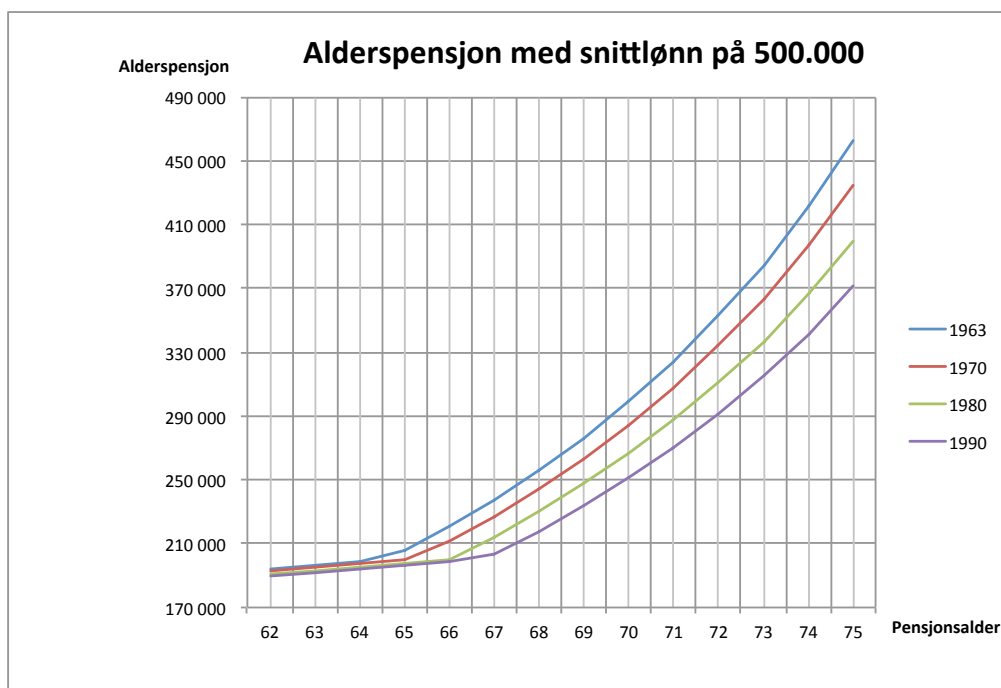
For tjenesteordningene vil jeg først forklare hvordan beregningene vil bli gjort i et rentefritt samfunn. Dette gjør jeg for å få frem hvordan pensjonsbeholdningen blir bygd opp gjennom arbeidslivet. Deretter vil jeg ta med lønnsvekst og avkastning i beregningene. Det blir en bedre representasjon av hvordan virkeligheten egentlig er, men samtidig er det viktig å ha med beregningene for et rentefritt samfunn slik at man får en forståelse av de underliggende beregningene. Jeg har valgt å beregne alderspensjon for en gjennomsnittsperson fra 1990-årskullet, med forutsetning om start i arbeidslivet er det året man fyller 25. Å beregne hva den årlige premien i en ytelsesordning vil bli er en ganske kompleks oppgave, og jeg har dermed tatt utgangspunkt i at den totale alderspensjonen skal være på 66 pst av sluttlønnen. Til slutt vil jeg presentere resultatene fra spørreundersøkelsen jeg har gjennomført.

5.1 Folketrygd

Hvor stor alderspensjon fra folketrygden en får blir som nevnt bestemt av hvor stor pensjonsbeholdning en har og delingstallet for hvert enkelt årskull. Med en økende forventet levealder vil delingstallet bli stigende for hvert årskull. Dette vil igjen tyde på at alderspensjon fra folketrygden vil bli lavere for de som er født i 1990 enn for de som er født i 1970. For å vise dette i praksis har jeg beregnet en alderspensjon fra folketrygden for de fire årskullene gitt visse forutsetninger.

Disse forutsetningene er en gjennomsnittslønn på 500.000 kroner, at man går ut i arbeidslivet ved 25 år og at det ikke er lønnsvekst. Dette har jeg gjort for å vise hvor stor forskjellen kan være i et rentefritt samfunn. Da vi ikke har et rentefritt samfunn kan ikke disse tallene brukes til annet enn å vise forskjellene delingstallene utgjør for de forskjellige årskullene.

Figur 1 er en grafisk fremstilling av hvordan alderspensjonen ser ut for de forskjellige pensjonsaldrene. Som vi ser vil utbetalingene være noenlunde lik dersom de alle tar ut alderspensjon mellom 62–64 år. Etter dette vil alderspensjonen for en født i 1963 være høyere enn for de andre årskullene. Bakgrunnen for en høyere alderspensjon for 1963-kullet til tross for en lik pensjonsbeholdning, er som nevnt tidligere delingstallet. Dette reflekterer antall år en kan forvente å leve ved pensjoneringstidspunktet.



Figur 6: Alderspensjon fra folketrygden

Tabell 3 viser tallgrunnlaget for figur 6. Som vi kan se vil en fra 1963-kullet få i overkant av 237.000 kroner i alderspensjon hvert år ved å gå av med pensjon ved 67 år. For en fra 1990-kullet vil alderspensjonen ved pensjonering 67 år være i overkant av 203.000 kroner. Dette er 34.000 mindre i året enn en som er født i

1963. For at en som er født i 1990 skal kunne få samme alderspensjon som en fra 1963-kullet, må vedkommende jobbe i overkant av 2 år lenger. Dette er som nevnt beregnet uten lønnsvekst. Med lønnsvekst ville også pensjonsbeholdningen blitt oppjustert med samme prosentsats, altså lik lønnsveksten, med et fratrekk på 0,75 pst.

Tabell 3: Alderspensjon fra folketrygden

Pensjonsalder	1963	1970	1980	1990
62	193 653	192 513	191 048	189 774
63	195 996	194 727	193 100	191 677
64	198 545	197 127	195 317	193 740
65	205 215	199 740	197 720	195 968
66	220 469	211 545	200 334	198 400
67	237 118	227 197	214 503	203 698
68	255 683	244 288	230 130	218 011
69	275 953	263 360	247 329	233 823
70	298 789	284 392	266 351	251 079
71	324 221	307 687	287 302	270 149
72	352 695	333 870	310 928	291 336
73	384 765	363 515	337 005	315 011
74	421 530	397 001	366 791	341 378
75	463 153	434 678	400 088	371 206

Alderspensjon fra folketrygden består som nevnt av to komponenter. Dette er den inntektsbaserte pensjonen og en garantipensjon. Hvor mye en vil få fra hver komponent avhenger av inntekten en har hatt i sin arbeidskarriere. Har en ikke hatt inntekt vil en få full garantipensjon. Hvor stor denne garantipensjonen blir avhenger av livssituasjonen til vedkommende.

I tabell 2 under her ser vi hvor stor alderspensjon en som er født i 1963 vil få ved forskjellig gjennomsnittlig årslønn, ved pensjonering 67 år. Her har jeg brukt den ordinære satsen for minstepensjon. Den gjelder for en som har ektefelle/samboer uten pensjon, men med inntekt over 2G. Jeg har beregnet på alderspensjonen opp til 600.000 kroner da den årlige pensjonsopptjeningen i folketrygden er satt til 18,1 pst av et beløp opp til 7,1G. Grunnbeløpet er per 24.mars 2015 på 88.370 kr, og 7,1G er 627.427 kr. Som vi ser av tabellen under vil garantipensjonen være en del av alderspensjonen opp til en lønn på 400.000 kr.

Tabell 4: Beregning av alderspensjon fra folketrygden

Lønn	Sum pensjon	Inntektsbasert pensjon		Fra garantipensjon	
		Pensjonsbeholdning	Årlig pensjon	Gar. pensjonsbeholdning	Garantipensjon
-	160 285	-	-	2 569 369	160 285
100 000	169 770	760 200	47 424	1 961 209	122 346
150 000	174 512	1 140 300	71 135	1 657 129	103 377
200 000	179 254	1 520 400	94 847	1 353 049	84 407
250 000	183 997	1 900 500	118 559	1 048 969	65 438
300 000	188 739	2 280 600	142 271	744 889	46 468
350 000	193 482	2 660 700	165 983	440 809	27 499
400 000	198 224	3 040 800	189 694	136 729	8 530
450 000	213 406	3 420 900	213 406	-	-
500 000	237 118	3 801 000	237 118	-	-
550 000	260 830	4 181 100	260 830	-	-
600 000	284 541	4 561 200	284 541	-	-

Med fire forskjellige satser for garantipensjonen vil størrelsen på den totale pensjonen variere. Med den lave satsen, som gjelder når man har en ektefelle med pensjon, vil garantipensjonen bli lavere. En vil derfor få en lavere total pensjon, og garantipensjonen vil være en del av den totale pensjonen for en lavere inntekt, enn for den ordinære satsen. For de to andre satsene, den høye satsen som gjelder for enslig pensjonist eller for den som har ektefelle/samboer uten pensjon eller inntekt under 2G, og den særskilte satsen som gjelder for den som forsørger ektefelle over 60 år og har rett til ektefelletillegg, vil få en høyere total pensjon fra folketrygden. Dette fordi pensjonsbeholdningen for garantipensjonen blir høyere og dermed vil de begge komme til utbetaling ved en høyere inntekt enn for den ordinære satsen.

5.2 Tjenestepensjon

Som nevnt tidligere avhenger alderspensjon fra tjenesteordningene av hvilken ordning arbeidsgiver har valgt. Beregningene av årlig premie for en ytelsesbasert ordning innen offentlig sektor avhenger av mange faktorer, slik som avkastning, lønn, antall år igjen å arbeide og folketrygden. Årlig premie for en innskuddsbasert ordning er i motsetning til en ytelsesbasert ordning lett å beregne. Den er kun avhengig av lønn, avkastning og hvilken proSENTSATS som er lagt til grunn for innskuddet. Jeg vil først vise beregninger gjort for et rentefritt samfunn. Deretter vil

lønnsvekst, avkastning og andre faktorer tas med i beregningene for å gjøre det mest mulig representativt for dagens samfunn.

5.2.1 Rentefritt samfunn

I et rentefritt samfunn vil det ikke være avkastning, lønnsvekst, renter eller andre faktorer som bidrar til endring av lønn og pensjonsbeholdningen. Dette betyr at det burde være rimelig enkelt å beregne alderspensjon fra både folketrygden og tjenesteordningene. For å ikke gape over for mye har jeg valgt å sette noen forutsetninger for beregningene. Disse forutsetningene går ut på at starten på arbeidslivet er det året en fyller 25, og at pensjoneringsalderen er 67. Det vil da tilsvare 42 år i arbeid. Delingstallet viser som nevnt tidligere at en født i 1990 som går av ved pensjon ved 67 år vil forventes å leve i 18,66 år (NAV, 2014b).

Pensjonsbeholdningen må derfor deles på dette tallet for å finne årlig pensjon.

Tabell 5: Variabler brukt i beregning

Årskull	1990
Delingstall	18,66
Startlønn	400 000
Min. sparing innskuddsordning	2 %
Max. sparing innskuddsordning	7 %

Det er også lagt inn forutsetning om at grunnbeløpet holdes på samme nivå som dagens. Derfor er det maksimale sparebeløpet til innskuddsordningen satt til 7 pst. Med dagens grunnbeløp vil ikke lønnen overstige 12G som er det høyeste nivået for obligatorisk sparing. Det er valgfritt for bedriften å spare opp et tillegg av lønn mellom 7,1G og 12G.

5.2.1.1 Alderspensjon fra folketrygden

Tabell 6: Alderspensjon fra folketrygden

Årlig avsetning folketrygd	72 400
Pensjonsbeholdning folketrygd ved pensjoning	3 040 800
Alderspensjon fra folketrygd	162 958

Som vi ser av tabellen ovenfor, vil en person født i 1990 få spart opp 72.400 kroner årlig til alderspensjon fra folketrygden. Etter 42 år i arbeidslivet vil det være spart opp til en pensjonsbeholdning på i overkant av 3 millioner. Deler man da dette på delingstallet vil årlig alderspensjon fra folketrygden være på 162.958 kroner. Etersom dette er en beregning gjort uten lønnsvekst eller andre forstyrrende momenter er det forutsigbart hva alderspensjon fra folketrygden blir. Som vi skal se senere i dette kapittelet vil det være vanskeligere å vite på forhånd hva alderspensjon fra folketrygden blir før man er ved pensjoneringstidspunktet.

5.2.1.2 Alderspensjon fra en ytelsesbasert ordning

Tabell 7: Beregning av alderspensjon fra en ytelsesordning

Ytelsesordning	
Garantert pensjon, 66% av sluttlønn	264 000
Alderspensjon fra tjenesteordning	101 042
Pensjonsbeholdning fra tjenesteordning	1 885 440
Årlig sparing til tjenesteordning	44 891
Total alderspensjon	264 000

En ytelsesbasert ordning vil ta utgangspunkt i årlig lønn og estimert alderspensjon fra folketrygden for å finne årlig premie. Det vil være nødvendig å beregne hvor stor pensjonsbeholdningen må være på pensjoneringstidspunktet, for deretter å fordele denne kostnaden over antall år igjen i arbeidslivet. En estimert alderspensjon fra folketrygden vil bli trukket fra den garanterte 66 pst garanterte pensjonen av sluttlønnen. Dermed sitter man igjen med hvor stor alderspensjon tjenesteordningen er nødt til å stille opp med. Denne kostnaden fordeles utover de årene en har igjen i arbeidslivet.

Av beregningene ovenfor under folketrygden ser vi at alderspensjonen herfra ble på 162.958 kroner. Den garanterte 66 pst pensjonen er på 264.000 kroner, som betyr at pensjonen fra tjenesteordningen må være på 101.042 kroner hvert år i det forventet antall leveår igjen. Etersom en ytelsesordning baseres på lineær opp-tjening vil det årlige innskuddet fra arbeidsgiver være på 44.891 kroner.

5.2.1.3 Alderspensjon fra en innskuddsbasert ordning

Tabell 8: Beregning av alderspensjon uten renter

Innskuddsordning	2 %	7 %
Årlig sparing til tjenesteordning	8 000	28 000
Pensjonsbeholdning fra tjenesteordning	336 000	1 176 000
Alderspensjon fra tjenesteordning	18 006	63 023
Total alderspensjon	180 965	225 981

I en innskuddsbasert ordning er hva man får i alderspensjon avhengig av innskuddene og avkastningen man får på disse. Av tabellen ovenfor er det gjort beregninger for en innskuddsordning hvor årlige innskudd er satt til 2 pst og 7 pst. av årlig lønn. Med en årlig lønn på 400.000 kroner er den årlige pensjonspremien på 8.000 kroner med en sats på 2 pst. Over 42 års arbeidstid vil en ha en pensjonsbeholdning på 336.000 kroner. Med en forventet levetid på 18,66 år ved pensjonering ved 67 år, vil man få en årlig alderspensjon fra tjenesteordningen på 18.006 kroner. Sammen med alderspensjon fra folketrygden vil den årlige totale pensjonen være på 180.965 kroner.

Med en innskuddssats på 7 pst., vil en årlig lønn på 400.000 kroner gi årlige innskudd på 28.000 kroner. Med 42 års arbeid vil pensjonsbeholdningen være på 1.176.000 kroner ved pensjoneringstidspunktet. Dette vil gi en årlig pensjon fra tjenesteordningen på 63.023 kroner. Sammen med alderspensjon fra folketrygden vil det gi en total pensjon på 225.981 kroner.

5.2.2 Beregninger med lønnsvekst, avkastning og andre momenter

Når jeg nå har forklart hvordan pensjon blir beregnet uten lønnsvekst, avkastning og andre momenter, er det naturlig å ta de med. Dette for å kunne gjøre det representativt for dagens samfunn.

Tabell 9: Variabler brukt i beregning av alderspensjon

Startlønn	400 000
Lønnsvekst	2,75 %
Årskull	1990
Delingstall	18,66
Pensjoneringsalder	67
Antall år i arbeid	42
Innskudd folketrygd	18,10 %
Fratrekk folketrygd, pensjonsbeholdning	0,75 %
Minimum sparing innskuddsordning	2 %
Maksimum sparing innskuddsordning	7 %
Avkastning; lav	3 %
Avkastning; middels	6 %
Avkastning; høy	10 %
Grunnbeløp	88 370
Årlig oppjustering grunnbeløp	3,50 %

I tabellen ovenfor ser vi de forskjellige variablene som er brukt ved beregning av alderspensjonen. Den viktigste endringen fra forrige beregning er som sagt tillegget av lønnsvekst og avkastning. Med en årlig lønnsvekst på 2.75 pst vil lønnen ha vokst til 1.216.508 kroner etter 42 år. Dette er sluttlønnen, og legger grunnlaget for den garanterte pensjonen på 66 pst som vi finner i offentlig sektor. Den garanterte pensjonen blir på 802.895 kroner.

Tabell 10: Sammenligning av alderspensjon fra de to pensjonsordningene

	Lav risiko		Middels risiko		Høy risiko	
	2% innskudd	7% innskudd	2% innskudd	7% innskudd	2% innskudd	7% innskudd
Alderspensjon fra folketrygd	491 971	491 971	491 971	491 971	491 971	491 971
Alderspensjon fra innskuddsordning	42 798	149 794	83 516	292 305	231 743	811 102
Total alderspensjon	534 770	641 766	575 487	784 277	723 715	1 303 073
66% garantert pensjon	802 895	802 895	802 895	802 895	802 895	802 895
Forskjell	- 268 126	- 161 130	- 227 408	- 18 619	- 79 181	500 178

I tabell 10 er det beregnet på en total alderspensjon, både fra innskuddsordning og ytelsesordning. Det er beregnet for flere scenarier, både ved 2 pst årlig innskudd og 7 pst årlig innskudd. Nederst ser vi hva forskjellen ved å ha en ytelsesordning og en innskuddsordning, for de forskjellige forutsetningene som er tatt. Disse beregningene er gjort ved forutsetning om at arbeidstakeren velger å holde seg til

en av risikoklassene gjennom hele arbeidslivet. De tre risikoklassene er som nevnt tidligere, lav, middels og høy. Ved et 2 pst årlig innskudd ser vi at den totale pensjonen vil være lavere enn den garanterte pensjonen, uansett risikoklasse. Mens ved 7 pst årlig innskudd vil alderspensjonen fra innskuddsordningen være bedre enn den garanterte pensjonen ved å investere i en høy risikoklasse gjennom hele arbeidslivet.

DnB, Storebrand og Danica er blant bedriftene som anbefaler arbeidstakerne å redusere aksjeandelen i investeringsporteføljen når man nærmer seg pensjonsalder (Danica Pensjon, Udatert; DNB, Udatert; Storebrand, Udatert). For at man ikke skal utsette pensjonsbeholdningen for store svingninger i aksjemarkedet, er det lurt å tenke på nedjustering av risikoprofilen. Det er vanlig å gjøre dette da man har ti år eller mindre igjen. Dette er et valg hver enkelt må ta, og vurdere hvor stor risiko en ønsker. Etersom nedjustering er noe som blir anbefalt har jeg valgt å gjøre beregninger på det også. I mine beregninger har jeg valgt å nedjustere fra høy risiko til middels risiko med ti år igjen til pensjonsalder, for deretter å justere ned til laveste risikonivå med fem år igjen av arbeidslivet.

Tabell 11: Sammenligning av alderspensjon fra de to pensjonsordningene, med nedjustering av risikoklasse

	Nedjustering	
	2% innskudd	7% innskudd
Alderspensjon fra folketrygd	491 971	491 971
Alderspensjon fra innskuddsordning	140 587	492 024
Total alderspensjon	632 558	983 995
66% garantert pensjon	802 895	802 895
Forskjell	- 170 337	181 100

Tabellen ovenfor viser hva alderspensjonen fra de forskjellige ordningene blir. Det eneste som er endret på i denne modellen er avkastningen på pensjonsbeholdningen for innskuddsordningen. Alderspensjonen fra folketrygden er den samme som i de andre beregningene, og det samme med den garanterte pensjonen i offentlig sektor. Ved å endre på risikoklassene kan vi se at ved å ha et 2 pst årlig innskudd vil den totale alderspensjonen i en innskuddsordning bli lavere enn den

garanterte pensjonen i en ytelsesordning. Men ved å ha 7 pst årlig innskudd vil den totale alderspensjon i innskuddsordningen bli høyere enn den garanterte pensjonen i en ytelsesordning.

Det er viktig å huske på at disse resultatene kommer av gitte forutsetninger. Å skulle si nøyaktig hva fremtiden bringer med seg er helt umulig, og skulle man treffe handler mye om flaks. Særlig når det gjelder avkastning på investeringer en gjør, og lønnsvekst, er det vanskelig å vite hvor stor eller hvor liten den vil bli. Som nevnt tidligere under diskusjonen om avkastning, har jeg valgt å være litt pessimistisk i fastsettelsen av hvor stor avkastningen skal være. Det må også være i minnene at disse beregningene er gjort for 42 år frem i tid, noe som gjør det enda vanskeligere å spå fremtiden.

Som vi kan se av resultatene er det kun ved et 7 pst innskudd at pensjonsordningen vil være bedre enn en ytelsesordning ved de gitte forutsetningene. Ved å investere pensjonsbeholdningen i en høy risikoklasse gjennom alle arbeidsårene vil innskuddsordningen være ganske mye bedre enn ytelsesordningen. Dette er et resultat av at denne risikoklassen inneholder en høy andel av aksjefond, som gir en mye bedre avkastning enn de andre risikoklassene. Samtidig er risikoen for store svingninger i avkastningen høyere enn for de andre klassene. Det kan dermed være få som velger å investere pensjonsbeholdningen i en høy risikoklasse gjennom hele arbeidslivet, fordi man er redd for at beholdningen skal bli mindre og dermed få en lavere årlig alderspensjon, når man nærmer seg pensjoneringsalder.

Med et årlig innskudd satt til 2 pst av årlig lønn vil man få en pensjon som er lavere enn den garanterte pensjonen i en ytelsesordning. Dette ser vi både ved investering i de tre risikoklassene, og også ved å nedjustere risikoen etter hvert som man nærmer seg pensjonsalder. Det tyder på at minimumsinnskuddet er "for lite" sammenlignet med ytelsesordningen ved de gitte forutsetningene i denne oppgaven.

5.3 Kompensasjon

Ved et eventuelt bytte fra ytelsesordning til innskuddsordning innen offentlig sektor vil det bli usikkert hva alderspensjonen blir for arbeidstagerne. Pensjonene vil sprike, avhengig av hva slags innskuddssats som brukes. Garantien på 66 pst av sluttlønnen har vært et sikkerhetsnett for mange, slik at de ikke har tenkt over hva de vil få i pensjon. I tillegg har arbeidsgiver og pensjonstilbyderen vært nødt til å ta risikoen i forhold til avkastning. Har avkastningen vært dårligere enn det avkastningskravet som er brukt til beregning av premie, er bedriften nødt til å dekke underskuddet. Dette er en følge av garantien, og vil ikke være nødvendig i en innskuddsordning. Ved å endre pensjonsordning vil risikoen i forhold til avkastning flytte seg fra arbeidsgiver til arbeidstaker. For at arbeidstakerne skal gå med på dette, kan det være nødvendig med en kompensasjon for den manglende avkastningen.

Tabell 12: Kompensasjon ved bytte av pensjonsordning

Kompensasjon:	2% innskudd	7% innskudd
Lav risikoklasse	102 736	86 490
Middels risikoklasse	96 057	70 157
Høy risikoklasse	76 492	-
Nedjustering	87 732	-

Tabellen ovenfor viser hva en eventuell kompensasjon bør være ved bytte fra ytelsesbasert ordning til en innskuddsbasert ordning. Som vi ser er det ikke beregnet for to av scenariene da disse ender opp med en total pensjon som er større enn den garanterte pensjonen. Den beregnede kompensasjonen ligger mellom 9-13 pst. av den garanterte pensjonsytelsen på 66 pst. Ved å gi kompensasjonen som en engangssum kan arbeidstaker selv bestemme hvor denne summen skal plasseres. Ved å plassere den i banken til en rente på 2 pst., vil denne kompensasjonen ha vokst i løpet av 42 år til å skulle kompensere for det tapet en har fått ved å gå fra en ytelses- til en innskuddspensjon.

Beregningen av denne kompensasjonen er gjort ved hjelp av opsjonsmodellen beskrevet tidligere i oppgaven. Som nevnt kan avtalen om pensjon ligne på en opsjonsavtale ved at pensjon er noe arbeidstaker har en rettighet til å få utbetalt

ved et gitt tidspunkt, mens arbeidsgiver plikter å betale inn og sørge for at det er tilstrekkelig på kontoen i forhold til det som er avtalt. En kompensasjon kan sies å være betalingen fra arbeidsgiver til arbeidstaker for at avkastningen overføres tilsvarende.

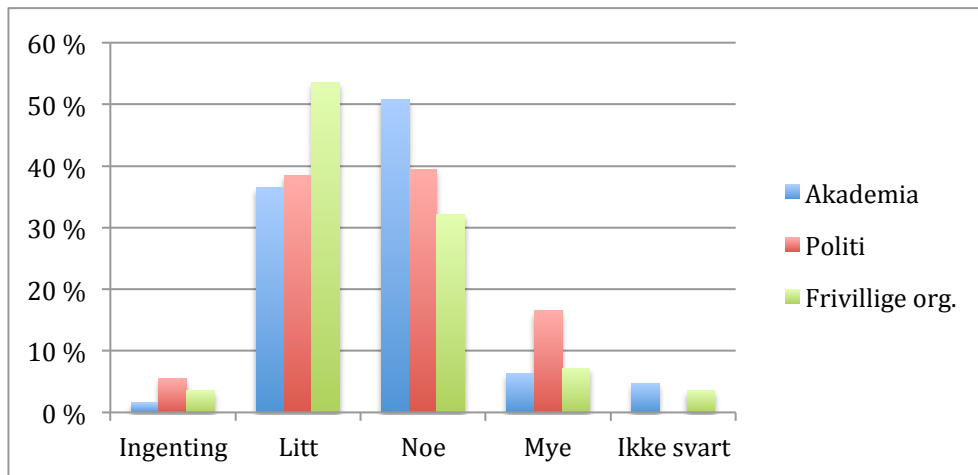
5.4 Spørreundersøkelse

Det å gjennomføre denne typen undersøkelser med et representativt utvalg, slik de store meningsmålingsbyråene bruker, ville sprengte rammen for tids- og arbeidsmengden for denne oppgaven, og det ville blitt for kostbart å kjøpe seg tilgang til utsendelse fra noen av disse byråene. Derfor har jeg valgt å gjennomføre undersøkelsen med forskjellige grupper der jeg kunne få inn svar:

- a. Arbeidsplassen til veiledere. Offentlig sektor – akademia.
- b. Arbeidsplassen til min mor. Offentlig sektor – politi.
- c. Noen frivillige arbeidsorganisasjoner. Både offentlig og privat sektor.

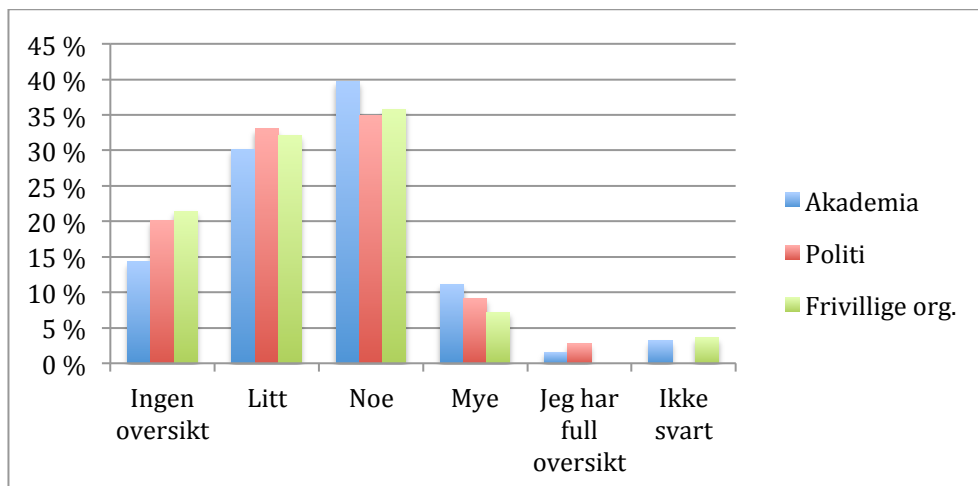
Undersøkelsen ble sendt ut til rundt 750 stk, fordelt på de tre undergruppene med ca. 140 innen akademia, ca. 150 i frivillige organisasjoner og ca. 460 i politiet. Med en total svarprosent på 27 pst., hvor det fordelte seg slik på de forskjellige underutvalgene: 45 pst. i akademia, 19 pst. i frivillige organisasjoner og 24 pst. i politiet.

Det er viktig å ha i minnet at disse svarene ikke kan brukes til å argumentere for hva den norske befolkningen tenker om pensjon, men det kan gi en indikasjon på kunnskapen rundt pensjon dersom svarene fra de tre utvalgene er ganske entydige. Resultatene vil bli presentert nedenfor.



Figur 7: Hvor mye respondentene har tenkt over spørsmål rundt sin egen pensjon

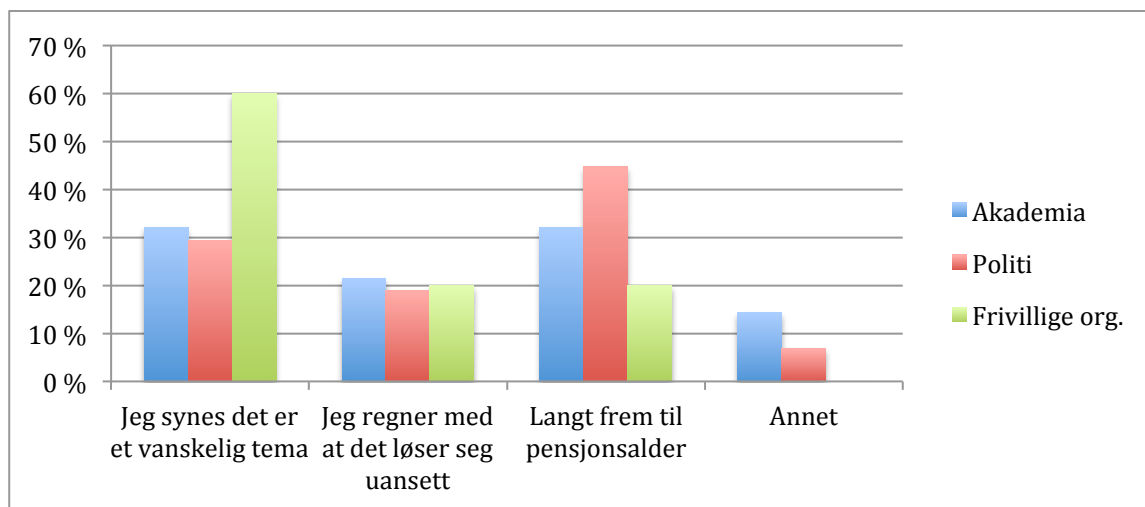
Som vi ser av figuren ovenfor er det ikke store forskjeller i utvalgene rundt hvor mye folk har tenkt over sin egen pensjon. Dette kan tyde på at pensjon er noe folk tenker over, men at det er begrenset hvor mye. Samtidig er det viktig å ikke dra konklusjoner for hvorfor man ikke tenker mer over pensjon, da det finnes flere årsaker.



Figur 8: Hvor god oversikt har respondentene over pensjon

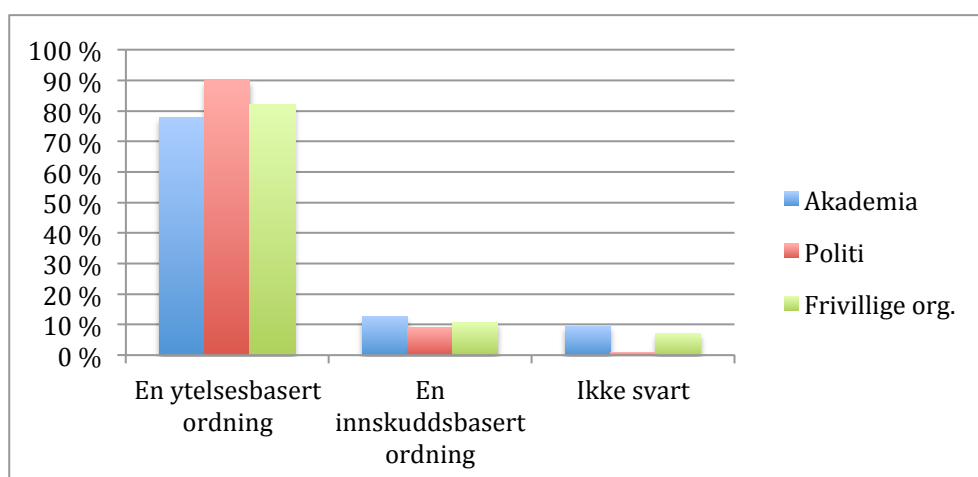
Figur 8 viser fordelingen over hvor god oversikt respondentene i de tre utvalgene har når det gjelder pensjon. Vi ser at det er en stor andel som har ingen, liten eller noe oversikt over pensjon. Det kan være flere årsaker til hvorfor folk mener at de ikke har den aller beste oversikten. For å gå dypere inn i de som har svart ingen oversikt eller litt, valgte jeg å ta med et spørsmål for de som svarte dette. Det var 50,5 pst. som svarte at de har ingen oversikt eller litt, og tilleggsspørsmålet gikk ut

på hvorfor de ikke har god oversikt. Nedenfor ser vi fordelingen blant de som svarte ingen oversikt eller litt.



Figur 9: Viktigste årsaken til ingen eller liten oversikt over pensjon

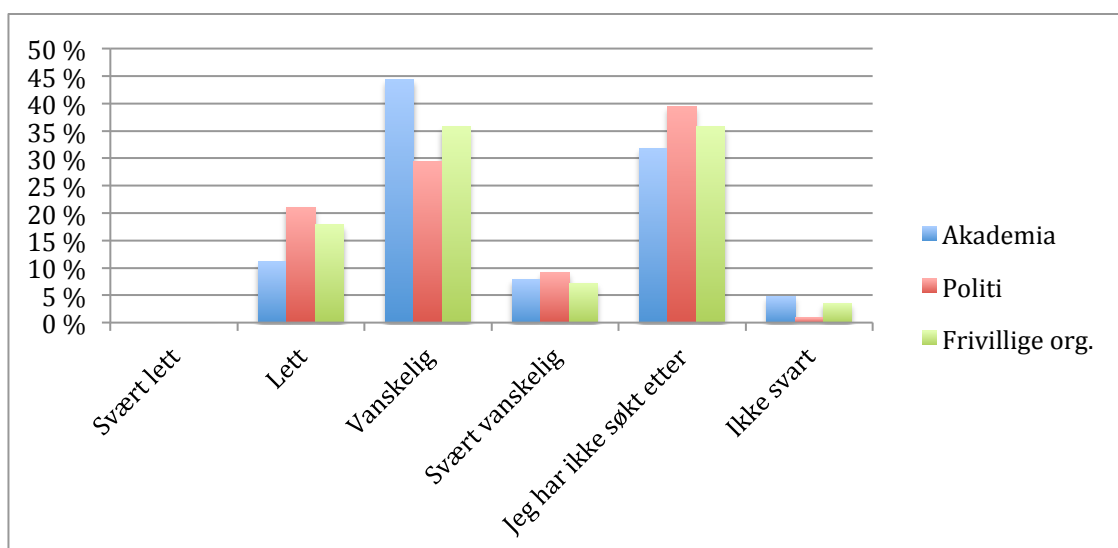
For mange kan pensjon være et vanskelig tema, noe vi kan se av figuren ovenfor også stemmer for respondentene. I tillegg kan mange unge føle at pensjon ikke er et tema i ung alder, men noe de ønsker å tenke på når det nærmer seg. Det er også en del som har stor tiltro til både staten og arbeidsgiver, og tenker at pensjon ordner seg uansett.



Figur 10: Hvilken pensjonsordning er foretrukket

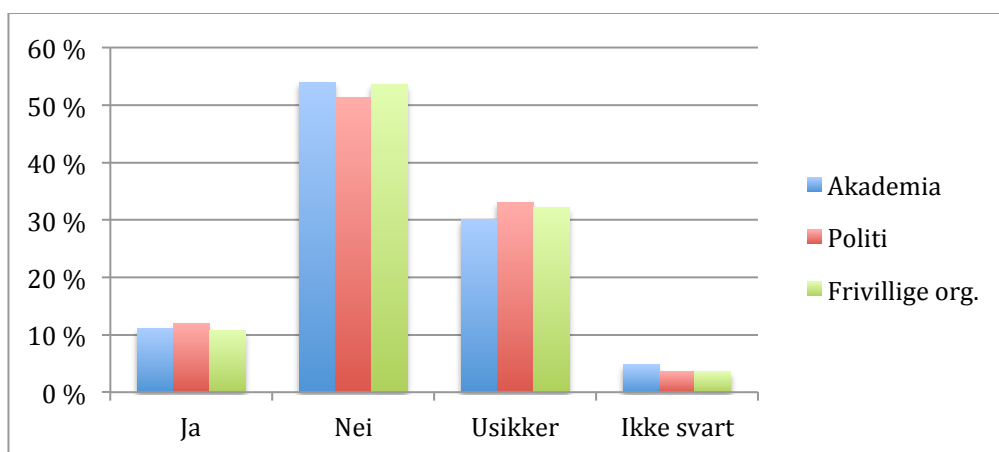
Ved dette spørsmålet fikk respondentene litt informasjon om pensjonssystemet i Norge, og om de to forskjellige pensjonsordningene. Ut i fra denne informasjonen skulle de svare på spørsmål om hvilken pensjonsordning de ville foretrukket. Som vi ser av figuren ovenfor er det en stor andel som ville foretrukket en ytelsesbasert

pensjon. Dette kan tyde på at folk heller ønsker garantien om en gitt prosentandel av sluttlønnen, enn usikkerheten rundt avkastningen i en innskuddsordning.



Figur 11: Hvordan synes respondentene det er å skaffe informasjon om pensjonsordningene

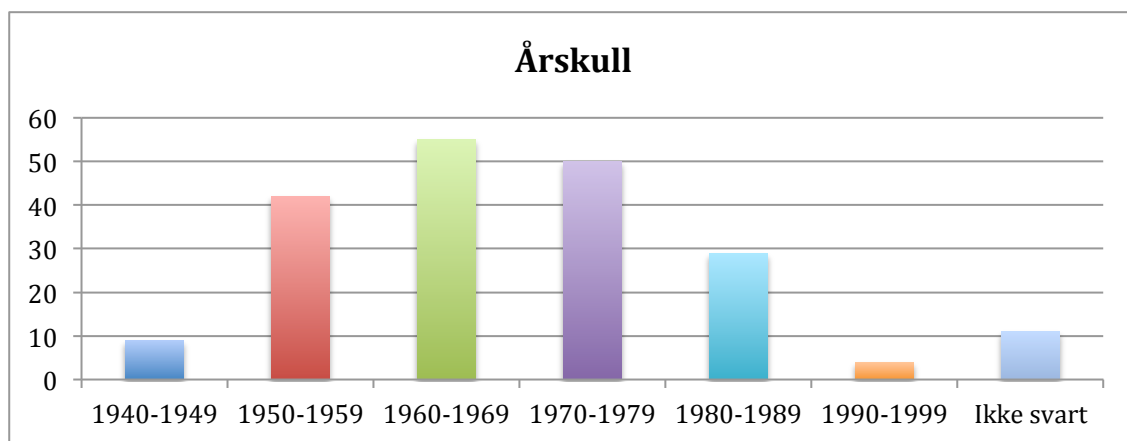
Det er viktig å kunne skaffe seg informasjon om det man søker etter på en enkel måte. Av figuren ovenfor kan vi se at det er mange som ikke har søkt etter informasjon om de forskjellige pensjonsordningene. Det kan være flere årsaker til dette, og en kan være at folk ikke har behov for å finne informasjon ettersom bedriften har valgt en ordning og man derfor ikke ser nødvendigheten av å skaffe informasjon om begge ordningene. Det er også en stor andel som har svart at de synes det er vanskelig å finne informasjon. Selv om det finnes mye informasjon ute på internett og blant allmennheten, kan det være vanskelig for hver arbeidstaker å luke ut viktig informasjon.



Figur 12: Er respondentene villige til å godta en kompensasjon ved et evt. bytte av pensjonsordning

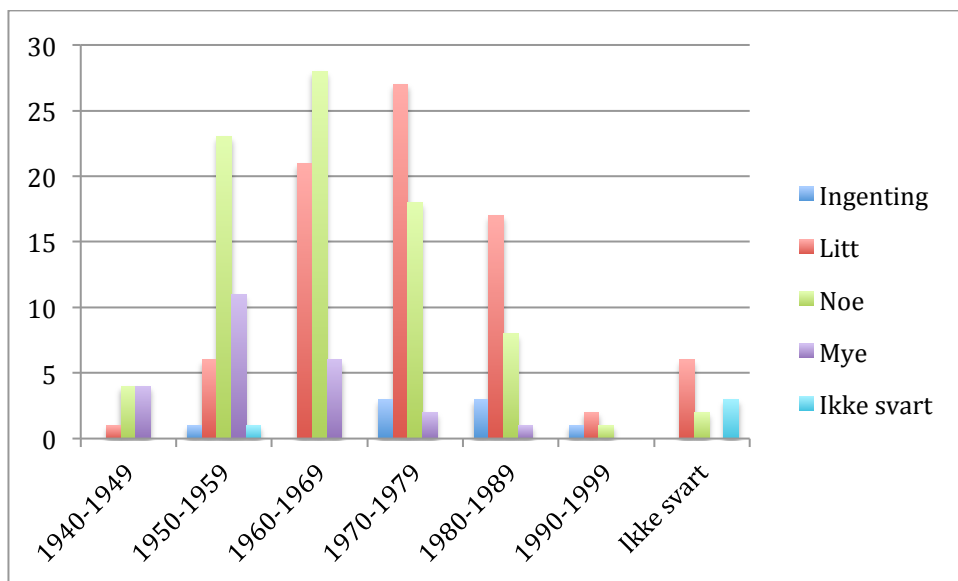
Som vi kan se av figuren ovenfor er det en stor andel som ikke ville godtatt en kompensasjon ved et eventuelt bytte fra ytelsespensjon til innskuddspensjon. Årsaken til dette er ukjent, men det kan sees i sammenheng med at en stor andel av respondentene foretrekker en ytelsesbasert ordning. Det er også en stor andel som har svart usikker på dette spørsmålet, noe som kan komme av at mange synes pensjon er et vanskelig tema.

Til dette spørsmålet hadde jeg et ekstra spørsmål for de som svarte ja, eller usikker. Dette gikk ut på hvor stor kompensasjon de ville godtatt i form av redusert årlig premie. Mange har svart at de er usikre, at de ikke vet, at dette er noe de ikke har tatt stilling til enda, eller at man ikke har god nok oversikt til å kunne svare på dette spørsmålet. Igjen kan det virke som at folk ikke tenker godt nok over pensjon og spørsmål knyttet til dette.



Figur 13: Andel av respondentene i ulike alderskategorier

En liten del av respondentene er født før 1949, da mange kan ha gått av med pensjon. Årskullet 1948 fyller i løpet av 2015 67 år, som er den vanligste pensjoneringsalderen. Det er en stor andel av respondentene som er født i årskullene 1950-1979. Disse er gjerne midt i arbeidslivet og mange har nok begynt å tenke på pensjon, noe vi skal se senere i dette kapittelet. Mange født på slutten av 80-tallet er i slutfasen i studietiden og det er nok derfor det ikke er en like høy svarandel som de født på 70-tallet. Når det gjelder de født på 90-tallet, er nok mange i gang med studiene og har dermed ingen fast jobb. Det er også en andel som ikke har valgt å svare, noe som er naturlig i en spørreundersøkelse. Mange føler ikke for å dele, og det er noe som må respekteres.



Figur 14: Hvor mye har man tenkt over sin pensjon fordelt over årskull

Figuren ovenfor viser fordelingen over hvor mye folk har tenkt over spørsmål knyttet til sin pensjon og hvilket årskull de tilhører. Jeg har delt de inn slik for å se om det er noen forskjell fra årskullene på hvor mye man har tenkt på pensjon. Jeg har slått sammen årskullene for hvert tiår for å unngå for små underutvalg som er mer følsomme for enkelt svar.

Som vi ser er det tendenser til at jo eldre man blir, jo mer tenker man over spørsmål knyttet til ens egen pensjon. En stor andel av yngre årskull har tenkt litt over pensjon, mens mange har tenkt noe over pensjon. Mange føler nok at det er lenge igjen til pensjonsalder, og at det derfor ikke er nødvendig å tenke på pensjon helt enda. Det er også noen som ikke har svart hvilket årskull de er født, men at de har tenkt litt over pensjon.

Det er viktig å huske på at til tross for ganske entydige svar, så har jeg hatt et skjevt utvalg, og det er derfor viktig å være forsiktig med å generalisere svarene på samme måte som om jeg hadde hatt et representativt utvalg. Samtidig er det totale utvalget ganske stort, og det er små forskjeller mellom de tre undergruppene akademia, politi og medlem av frivillig organisasjon. Fordelingen i utdanning for den siste kategorien er forståelig nok ganske forskjellig fra akademia og politiet, mens svarene om pensjon er ganske like for de tre underutvalgene. Det kan tyde

på at undersøkelsen jeg har gjennomført gir et ganske bra bilde likevel når det
folks forhold til pensjon.

6.0 Diskusjon

- Vil det være mulig å oppnå en pensjon som er lik den garanterte ytelsespensjonen på 66 pst. av sluttlønn i offentlig sektor, med en innskuddsbasert pensjon?

- Hvor stor bør en eventuell kompensasjon være dersom de ansatte ser på innskuddsordningen som dårligere enn ytelsesordningen?*
- Er informasjonen som gis om pensjon god nok?*

6.1 Folketrygd

Folketrygden er som nevnt et nasjonalt forsikringssystem, som skal gi en økonomisk trygghet når folk har behov for det. I denne oppgaven er fokuset på pensjon, så det er naturlig å holde de delene av folketrygden som ikke omfatter pensjon utenfor diskusjonen.

Alderspensjonen fra folketrygden er som nevnt tidligere bygd opp av to deler, inntektspensjon og garantipensjon. Sammen skal disse to delene bidra til å jevne ut forskjellene mellom de som har hatt arbeid og de som ikke har hatt arbeid når en går ut i pensjon. Summen av pensjonsopptjeningen vil til enhver tid utgjøre pensjonsbeholdningen for hver enkelt. I motsetning til tjenestepensjonsordninger er ikke folketrygden basert på fondsoppbygging av midler. Pensjonsbeholdningene i folketrygden blir finansiert via statsbudsjettet, og vil dermed være en regnskapsmessig eller beregningsmessig størrelse og ikke en faktisk kapitalbeholdning. Denne regnskapsmessige størrelsen gir et generelt uttrykk på folketrygdens fremtidige forpliktelser når det gjelder alderspensjon. Med en stadig større del av befolkningen som lever lenger, vil pensjonsutbetalingene fra folketrygden bli større og større.

Utviklingen i samfunnet er av stor betydning for dagens pensjonssystem. En av hovedårsakene til at det ble gjort endringer i pensjonssystemet var å kunne sikre en stabil og langsiktig finansiering som er bærekraftig. En viktig komponent er levealdersjusteringen, som gjør at folketrygdens utgifter til alderspensjon blir upåvirket av endringene i levealderen. Dersom man hadde videreført den gamle alderspensjonsordningen i folketrygden ville kostnadene forbundet til

folketrygden økt kraftig på sikt. Ved utbetaling av alderspensjon fra folketrygden vil pensjonsbeholdningen til hver enkelt bli dividert med delingstallet for ens årskull. Normalt sett vil delingstallet være høyere for senere årskull, som følge av en gradvis økning i forventet levetid og forventet nedgang i dødelighet. Et stadig høyere delingstall fører til at yngre årskull må jobbe noe lenger for å kunne få samme pensjon som eldre årskull. Samtidig med reformen ble det innført fleksibelt uttak av alderspensjon fra folketrygden, med mulighet for å ta ut alderspensjon fra folketrygden og kombinere den med arbeid. En slik ordning gjør det mulig for folk å finne den kombinasjonen som passer de best, uten at det skal gjøre andre ordninger lavere. For at folk skal få en høyere total alderspensjon blir man oppfordret til å stå lenger i arbeid.

Alderspensjon fra folketrygden utgjør 45 pst av folketrygdens samlede utgifter. Dette er en betydelig post, og det er forventet at denne vil fortsette å øke som følge av at det vil bli flere alderspensjonister i Norge. Totalt sett er utbetalingene forventet å bli 190,1 mrd. kroner i år, noe som er en økning på 4,3 pst fra 2014. Etter innføringen av fleksibelt uttak av alderspensjon i 2011, kunne man se en betydelig økning i kostnaden til alderspensjon fra folketrygden. Flere valgte å ta ut alderspensjon fra 62 år, som er hovedgrunnen til den store økningen fra 2010 til 2011. Med en befolkning hvor forventet levealder stadig øker, vil kostnadene knyttet til alderspensjon fortsette å stige. Dette er også nevnt i statsbudsjettet 2015, hvor det er forventet en økning i alderspensjon på snaue 24 mrd. kroner til sammen de neste tre årene. Denne veksten kan som nevnt tidligere skyldes en økning i antall alderspensjonister, og i tillegg at disse har en høyere opptjent pensjon enn gjennomsnittet av dagens alderspensjonister. Dette skyldes lønnsveksten i samfunnet, og at mange velger å jobbe lenger for å få en høyere pensjon.

6.2 Tjenestepensjon

Med en ytelsesbasert pensjonsordning vil arbeidstakerne være garantert en gitt prosentandel av sluttlønnen. Det er flere grunner til at dette er en dyr løsning for mange bedrifter og kommuner, Pensjonskostnadene blir mye høyere enn tidligere,

opp mot 15-20 pst høyere (Hoemsnes, 2015a), og mange bedrifter kan få økonomiske problemer over tid.

Før år 2001 var tjenstepensjonsordningene etablert som ytelsesbaserte pensjonsordninger på grunn av skattegunstig behandling, men fra og med 2001 ble det også åpnet opp for etablering av innskuddsbaserte pensjonsordninger med skattegunstig behandling. Selv med de nye reglene om innskuddsordninger var fortsatt de fleste tjenstepensjonsordningene i privat sektor ytelsesbaserte. I offentlig sektor var det som nevnt tidligere lovbestemt en ytelsesbasert ordning. Da loven om obligatorisk tjenstepensjon trådte i kraft 1.januar 2006 ble det etablert et flertall av tjenstepensjoner etter innskuddsordningen.

Mange store selskap som Storebrand, NRK og Statoil har valgt å gå vekk fra en ytelsespensjon og heller innføre en innskuddspensjon. På grunn av uforutsigbare og økte kostnader har de valgt å bytte pensjonsordning (Hoemsnes, 2015b; NTB, 2014; NTB, 2015). Dette har vist seg å være en trend blant mange bedrifter, hvor ytelsesordningen etter hvert blir mindre og mindre populære. En annen årsak til at flere bedrifter bytter pensjonsordning, er innføringen av de økte maksimale satsene i innskuddspensjonen, som gjør det mulig for bedriftene å spare mer for sine ansatte. Mange bedrifter som har skrotet ytelsesordningen har valgt litt høyere satser enn de tidligere maksimumssatsene (Hoemsnes, 2015b). Dette kan tyde på at mange bedrifter anser innskuddsordningen som like god som ytelsesordningen, i tillegg til at de ikke står igjen med avkastningsrisikoen.

Ved å se på statistikken til Finans Norge kan man tydelig se at det i privat sektor fra 2006 og fremover ble opprettet betydelig flere innskuddsordninger enn ytelsesordninger (Finans Norge, Udatert). Det har også vært en nedgang i antall ytelsespensjoner, noe som kan forklares ved at mange bedrifter har byttet fra en ytelsesordning til en innskuddsordning. I tillegg har høyere og usikre kostnader ved en ytelsesbasert ordning bidratt til at mange bedrifter bytter til innskuddsbasert pensjon. Noen bedrifter har opplevd en dobling i de årlige pensjonskostnadene, som igjen kan bidra til dårligere økonomi for bedriftene, og i verste fall føre til konkurs.

Det er flere grunner til at en ytelsesbasert pensjonsordning er blitt dyrere over tid. En høy lønnsvekst har ført til høyere lønn, og dermed høyere krav til årlig avsetning til pensjon for hver enkelt arbeidstaker. I tillegg har en økende levealder krevd høyere pensjonsbeholdning ved pensjoningstidspunkt fordi pensjonen skal utbetales over flere år enn forventet. Et punkt som er ganske vesentlig er den lave maksimale beregningsrenten som Finanstilsynet har satt ved beregning av årlig premie. Den bidrar til å øke innbetalingene kommunene og bedriftene gjør årlig. Et lavt rentenivå har gjort det vanskelig for bedriftene å få god avkastning på pensjonskapitalen. Dette er forhold som tynger kommunene og bedriftene, og gjør at midler som skulle vært brukt til andre deler av driften må bindes til pensjonsforpliktelsene.

Ved å se på SSB sin statistikk over kommuneregnskap, kan vi se at pensjonskostnadene har økt betraktelig de siste årene. De foreløpige tallene for 2014 viser at samlet pensjonsforpliktelser for alle kommunene i Norge har økt med 23 mrd. kroner fra 422 mrd. kroner i 2013 til 445 mrd. kroner i 2014. Fra 2011 har pensjonskostnadene økt med snaut 100 mrd. kroner (Statistisk Sentralbyrå, 2015). De økte pensjonsutgiftene fører til at andre tjenester svekkes (Skatvedt og Slettebø, 2014). Dette er en konsekvens av at kommunene har en ytelsesbasert pensjon, og de langvarige effektene vil føre til enda større kutt i tjenestetilbudet. Med et foreløpig samlet underskudd i 2014 på i overkant av 15 mrd. kroner hos kommunene, som er en økning fra 2013 (Statistisk Sentralbyrå, 2015), vil det være en sjanse for at underskuddet fortsetter å øke eller holder seg på et stabilt nivå ettersom pensjonsutgiftene forventes å øke. I et langsiktig perspektiv vil dette som nevnt gå ut over tjenestetilbudet til kommunene, som det kan være vanskelig å få tilbake på et tilfredsstillende nivå senere.

Alle ansatte må bli tilbudt de samme satsene i en innskuddsordning ifølge reglene. Hvor stor denne er avhenger av arbeidsgivers villighet til å betale en lav eller høy pensjonspremie. For de bedriftene som har byttet fra en ytelsesordning, er det mange som har valgt en høy sats for å kompensere for de eldre ansatte, og dermed blir de yngre dratt med under samme vilkår (Hoemsnes, 2015b). Foruten å velge

innskuddssatsen er også valget av livselskap viktig for arbeidstakere. Det at livselskapet tilbyr god rådgivning og gode investeringsmuligheter, er noe enhver arbeidsgiver bør verdsette høyt.

Ved opprettelsen av en innskuddsordning velger arbeidsgiver en startprofil for alle ansattes pensjonskonto, som oftest er en profil med moderat risiko. Dermed er det opp til enhver ansatt å bestemme hvilken risikoprofil som ønskes fremover. Velges en risikoprofil med høy aksjeandel vil avkastningen være større enn for profiler med lav aksjeandel, men samtidig vil risikoen for at avkastningen kan bli lav eller negativ være høy. I motsatt tilfelle ved valg av en risikoprofil med lav aksjeandel, hvor avkastningen er lavere, men risikoen for en negativ avkastning er lav. Det er de ansatte som tar risikoen for at avkastningen kan variere, noe som kan slå ugunstig ut. Hvilken risikoprofil en ønsker avhenger av hvor risikovillig man er. I 2013 meldte mange innskuddspensjonsleverandører at et fåtall av medlemmene faktisk går inn å endrer innskuddspensjonsporteføljene fra standardprofilen som er valgt av arbeidsgiver (Osland og Svalestad, 2013).

Som beregningene viser vil total alderspensjon variere mye i forhold til hvilken innskuddssats arbeidsgiver betaler inn, og hvilken risikoprofil man er villig til å investere i. Det er brukt gjennomsnittlige avkastninger på henholdsvis 3 pst, 6 pst og 10 pst i de tre risikoklassene lav, middels og høy. Det er ikke gitt at vi vil se at det har vært disse gjennomsnittlige avkastningene om 42 år, mye på grunn av at markedet svinger og dermed vanskelig å forutsi. Resultatene viser at en innskuddspensjon vil ikke være god nok i forhold til en ytelsesordning hvis man ikke har en høy innskuddssats og velger en investeringsprofil med høy risiko.

Arbeidstakerne må som nevnt gå inn selv og velge hvilken investeringsprofil de ønsker, noe som er utslagsgivende for hvor stor alderspensjon de vil ende opp med. Risikoen for store og midlertidige fall i pensjonsbeholdningen som et resultat av høy aksjeandel, kan gjøres om til risikoen for lav pensjon som en følge av lav aksjeandel.

Dersom kommunene flytter pensjonsordningen sin fra ytelse- til innskuddsbasert ordning, vil det være et spørsmål om hvor stor innskuddssats de skal velge. Går de

for en høy sats for å kompensere for usikkerheten rundt hvor stor pensjonen blir ved pensjoneringsstidspunktet, kan det være uaktuelt med en ekstra kompensasjon. Velger de en lav innskuddssats, kan det være aktuelt å gi en ekstra kompensasjon, av forskjellig art, for at de ansatte skal være villig til å gå med på denne overgangen. Ved å bruke modeller for beregning av prisen på en opsjon, vil man kunne få fastsatt en pris på gapet mellom beregnet innskuddspensjon og den garanterte pensjonen med en ytelsesordning.

Den offentlige tjenstepensjonsordningen er ikke tilpasset den nye folketrygden, og det fører til at ansatte i offentlig sektor ikke får høyere pensjon, selv om de jobber lenger. Dette skyldes levealdersjusteringen som bidrar til at pensjonsbeholdningen blir fordelt over antall forventet leveår ved pensjoneringsstidspunktet. Jo høyere alderspensjon fra folketrygden, jo mindre vil tjenstepensjonen bli på grunn av levealdersjusteringen. YS ser at garantien på 66 pst. kun gjelder for de som er født i 1958 eller tidligere. Alle født senere vil ikke nyte godt av denne garantien. Alderspensjonen i offentlig sektor vil bli stadig dårligere (YS, 2014). Dette viser at det bør komme en endring av tjenstepensjon i offentlig sektor.

Med det nye alternativet til ytelse- og innskuddsbasert tjenstepensjon, vil det være aktuelt for kommunene å vurdere denne hybride tjenstepensjonen opp mot en ren innskuddsbasert pensjon. I denne nye tjenstepensjonen vil risikoen bli fordelt mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, mens forsikringsselskapet vil gi en nullgaranti, som gjør at arbeidstakerne ikke trenger å bekymre seg for en negativ avkastning. Å gå over til denne ordningen kan være et godt alternativ for kommunene, ettersom de årlige pensjonskostnadene vil bli forutsigbare, og samtidig overføres noe av risikoen til arbeidstaker.

6.3 Pensjonskasser

Som nevnt tidligere er pensjonskasser likestilt med livforsikringsselskap når det gjelder etablering av en fondert pensjonsordning. Og de har i hovedsak vært opprettet for å forvalte en ytelsesbasert pensjonsordning, selv om det er åpnet opp

for innskuddspensjonskasser (Holter, 2010). Begrunnelsen for å opprette en pensjonskasse er for å ha bedre kontroll på forvaltningen av pensjonsmidlene. En ytelsesbasert pensjonsordning er en komplisert ordning både finansielt, juridisk og forsikringsteknisk. Ved å ikke ha løpende kontroll på ordningen, kan ledelsen i et foretak få en ubehagelig overraskelse ved årets slutt når pensjonspremien skal innbetales. Ved å da ha en pensjonskasse vil ledelsen kunne få et nærmere forståelse for ordningen og ikke minst potensialet og kostnadene for en pensjonskasse.

En ytelsesordning krever at forvalter, enten pensjonskassen eller livforsikrings-selskapet, stiller en avkastningsgaranti. Denne avkastningsgarantien kan føre til at selskapet må dekke opp et eventuelt tap fra sin egenkapital, og dermed fører det med seg en del harde krav. Egenkapitalen må være stor nok, etter krav fra Finanstilsynet. Dette kravet førte til at Storebrand og DnB trakk seg ut av kampen om å tilby offentlig tjenestepensjon.

En årsak til en betydelig nedgang i private pensjonskasser kan være opprettelsen av en innskuddsbasert pensjonsordning. Denne ordningen gir som sakt et mer stabilt og forutsigbart kostnadsbilde til pensjonsordningen. Med et marked som stadig er i sving, kan premiekostnadene til en foretakspensjon bli veldig store. Selv om man har en bedre kontroll på kostnadene ved å ha en egen pensjonskasse, vil et marked i sving kreve mye egenkapital fra foretaket dersom det er dårlige tider.

8 av landets 10 største bykommuner har egne pensjonskasser. Ved å ha egen pensjonskasse vil de spare flere millioner kroner. En årsak til dette er at KLP har en utjevningsordning der foretakene selv kan velge om de vil være med på denne ordningen (KLP, 2014). Med en slik ordning vil det bli tatt fra en "felleskonto" dersom et foretak må betale inn ekstra til pensjonsfondet for å kompensere for manglende kapital, slik at man skal kunne oppnå den garanterte pensjonen på 66 pst av sluttlønn. Mange store kommuner har vært med på å subsidiere denne ordningen, mens de som drar størst nytte av dette er små og mellomstore kommuner. Årsakene for at det er nødvendig å bruke av denne "felleskontoen", er hvis noen blir uføre og ikke får opptjent nok år i folketrygden til å få full pensjon

derfra. Det er dermed nødvendig for foretaket å dekke en større del av pensjonsstykket.

6.4 Spørreundersøkelse

Det å skulle være bevisst sin egen pensjon og ha god informasjon er ikke bare enkelt. Spørreundersøkelsen tyder til tross for et skjevt utvalg på at mange har tenkt litt/noe over sin egen pensjon, noe som er en god start til å få en tilfredsstillende pensjon når de går av. Det er ikke mange som føler at de har god oversikt når det gjelder pensjon, hvor noen også svarte at de ikke har oversikt i det hele tatt. Dette er i tråd med en undersøkelsen som YS-forbundet Negotia har gjennomført, hvor de fant at 44 pst av de spurte har lite eller ingen kunnskap om pensjon. Samtidig er det 11 pst som sier de vet mye (YS, 2015). Dette er skremmende tall ettersom en lav kunnskap om pensjon mest sannsynlig gjør at fremtidig pensjonsutbetaling blir lav.

Å be respondentene ta stilling til hvilke pensjonsordning de vil ha ved kun å gi de litt informasjon og uten å vite hvor mye kunnskap de har fra før, kan føre til at de tar et valg som er forhastet. Som vi så av resultatene i undersøkelsen jeg hadde foretatt var det en stor andel som ville valgt ytelsespensjon fremfor en innskuddsordning. Dette kan tyde på at respondentene verdsetter garantien høyt. I tillegg var det et spørsmål om hvordan respondentene synes det er å skaffe seg informasjon om de forskjellige ordningene. Det var to store utslag, hvor det ene gikk på at det var vanskelig å skaffe seg informasjon, mens det andre var at mange ikke har søkt etter informasjon. Dette kan tyde på at informasjonen som er tilgjengelig ikke er oversiktlig nok, eller at det er for komplisert. Ved en eventuell overgang fra ytelse til innskudd vil det være aktuelt med en kompensasjon. Mange svarte at dette ikke var noe de ville godtatt, eller at de var usikre. Det at de var usikre kan henge sammen med at folk føler de ikke har god oversikt over pensjon.

Med tanke på at en spørreundersøkelse bør foretas på et representativt utvalg, kan nok ikke denne undersøkelsen brukes til å si noe sikkert om hvordan resten av befolkningen i Norge ser på pensjon. Svarene, spesielt der de er entydige på tvers

av underutvalgene, gir oss likevel en indikasjon på hvordan respondentene ser på pensjon, og om de har en god oversikt. Det tyder på at de ikke tenker mye på pensjon når de er i starten av arbeidslivet, men at det blir en større del av hverdagen jo nærmere man nærmer seg pensjoneringsalderen. Pensjon burde være en like stor del av hverdagen til yngre folk, som det er til eldre. Det er for sent å skulle gjøre noe med pensjonen om man har ti år eller mindre igjen til pensjonering. Til tross for den nye pensjonsreformen bør det offentlige gjøre informasjonen rundt pensjon bedre tilgjengelig, og lettere forståelig for befolkningen. Det er på tide å sette fokus på pensjon, og få folk til å forstå at det er utsatt lønn og noe de bør ta på alvor.

7.0 Konklusjon

- Vil det være mulig å oppnå en pensjon som er lik den garanterte ytelsespensjonen på 66 pst. av sluttlønn i offentlig sektor, med en innskuddsbasert pensjon?

- Hvor stor bør en eventuell kompensasjon være dersom de ansatte ser på innskuddsordningen som dårligere enn ytelsesordningen?
- Er informasjonen som gis om pensjon god nok?

Som vi har sett i resultatkapittelet vil ikke en innskuddspensjon være god nok, i de fleste tilfellene, sammenlignet med den garanterte ytelsespensjonen på 66 pst. Dette er under forutsetning av at avkastningen og lønnsveksten blir på det nivået som er satt i oppgaven. Ved å sette en høy innskuddssats øker sannsynligheten for å få en pensjon som ligner på den garanterte ytelsen på 66 pst. En eventuell kompensasjon bør vurderes opp mot den satsen arbeidsgiver velger, da en høy sats gir et større innskudd og en mulighet for bedre avkastning dersom det velges en høy risikoprofil. Velges det en lav innskuddssats bør det vurderes å gi en kompensasjon, slik at arbeidstakerne kan være mer villige til å bytte.

Likevel bør det offentlige vurdere å endre på pensjonsordningene da kostnadene har økt betraktelig og vil mest sannsynlig fortsette å øke. Dette kan sees ved at de samlede pensjonskostnadene til kommunene som har økt med 100 mrd. kroner siden 2011, noe som illustrerer hvor dyrt det er blitt å opprettholde en ytelsespensjon. Med tanke på at kommunene nå samlet sett går med underskudd, er det rart at kommunene ikke ser ut til å vurdere kostnadene med ulike typer pensjon mer alvorlig. Det er ikke bærekraftig i det lange løp, og i tillegg vil det gå ut over andre tjenester kommunene leverer. Med det nye alternativet som kombinerer en ytelses- og en innskuddsordning, vil det være naturlig at kommunene sammenligner en hybrid tjenstepensjon mot en innskuddsbasert tjenstepensjon.

Som spørreundersøkelsen min tyder på er det mange unge som ikke har tenkt over pensjon allerede fra starten på arbeidslivet. Samtidig er det også mange som vet lite eller ingenting om egen pensjon, noe YS også fant ved sin spørreundersøkelse. Slik som pensjonsreglene er i dag, vil nok mange føle at det er vanskelig og

komplisert å skulle beregne seg frem til hva de kan få i pensjon. Det vil derfor være fornuftig å samle informasjon om de forskjellige ordningene, sammen med en forklaring av folketrygden. Sammen med de forskjellige forsikringselskapene som tilbyr pensjon bør det offentlige lage informasjonskampanjer eller gjøre andre tiltak for å øke befolkningens bevissthet rundt pensjon.

Litteraturliste

- AFP. (Udatert). *Hva er AFP?* Tilgjengelig fra: <http://www.afp.no/hva-er-afp> (lest 22.03.2015).
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2014). *Regulering av grunnbeløpet og pensjonene fra 1.mai 2014*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.regjeringen.no/nb/aktuelt/Regulering-av-grunnbelopet-og-pensjonene-fra-1mai-2014/id760095/> (lest 28.03.2015).
- Bankenes Sikringsfond. (Udatert). *Om oss*. Tilgjengelig fra: <http://www.bankenessikringsfond.no/no/Hoved/Om-oss/> (lest 29.03.2015).
- Danica Pensjon. (Udatert). *Investeringsvalg*. Tilgjengelig fra: <http://www.danica.no/nb-no/bedrift/Innskuddspensjon/Investeringsvalg/Pages/Investeringsvalg.aspx> (lest 27.03.2015).
- DNB. (Udatert). *Innskuddspensjon og pensjonsprofiler*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.dnb.no/bedrift/pensjon/investeringsprofiler-innskuddspensjon.html> (lest 27.03.2015).
- Døving, I. (2014). *Pensjonskasse*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/pensjonskasse> (lest 20.04.2015).
- Finans Norge. (Udatert). *Statistikk: Livsforsikring og pensjon*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.fno.no/statistikk/livsforsikring/antall-livsforsikringer-og-pensjoner/>.
- Finansportalen. (Udatert). *Risiko og avkastning*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.finansportalen.no/Investering/Risiko+og+avkastning> (lest 29.03.2015).
- Finanstilsynet. (2008). *Krav til konsesjon*. Tilgjengelig fra: <http://www.finanstilsynet.no/no/Forsikring-og-pensjon/Pensjon/Tilsyn-og-overvakning/Krav-til-konsesjon/> (lest 12.03.2015).
- Finanstilsynet. (2014). *Maksimal beregningsrente i livsforsikring*. Tilgjengelig fra: <http://www.finanstilsynet.no/no/Artikkelarkiv/Pressemeldinger/2014/2.kvartal/Maksimal-beregningsrente-i-livsforsikring/> (lest 25.03.2015).
- Folketrygdloven. (1997). *Lov om folketrygd*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19> (lest 13.01.2015).
- Foretakspensjonsloven. (2014). *Lov om foretakspensjon*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-03-24-16> (lest 20.02.2015).
- Forskrift til innskuddspensjonsloven. (2001). *Forskrift til lov av 24.november 2000 nr. 81 om innskuddspensjon i arbeidsforhold*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-12-22-1413> (lest 04.02.2015).
- Hoemsnes, A. (2015a). Full krangel om pensjonsordning. *Dagens Næringsliv*.
- Hoemsnes, A. (2015b). Skroter pensjonsordning i hurtig tempo. *Dagens Næringsliv*.
- Holter, C. (2010). Kapitalforvaltningen i pensjonskasser. *Praktisk Økonomi og Finans*, 26 (2/2010): 67-78.
- Hull, J. C. (2012). *Options, futures and other derivatives*. 8th utg.: Pearson.
- Innskuddspensjonsloven. (2000). *Lov om innskuddspensjon i arbeidsforhold*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-11-24-81?q=innskuddspensjonsloven> (lest 04.02.2015).

- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P., A., (2011). *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. 3rd utg.: Abstrakt forlag.
- Jordan, B., D., Westerfield, R., W., & Ross, S., A., (2011). *Corporate Finance Essentials*. 7th utg.: McGraw-Hill.
- KLP. (2014). *Forsikringsvilkår. Offentlig tjenestepensjon i KLP*.
- KLP. (2015). *Gode resultater og stor tilflytning*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.klp.no/om-klp/gode-resultater-og-stor-tilflytting-1.29955> (lest 08.05.2015).
- KLP. (Udatert). *Stor tilflytning til KLP*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.klp.no/om-klp/aktuelt/stor-tilflytting-til-klp-1.25820> (lest 08.05.2015).
- KS. (2013). *Pensjon koster*. Tilgjengelig fra: <http://www.ks.no/tema/Samfunn-og-demokrati1/Valg-2013/Kommuneokonomi/Pensjon-koster/> (lest 21.01.2015).
- KS. (2014). *Hovedtariffavtalen 01.05.2014-30.04.2016*. Oslo: Kommuneforlaget. 140 s.
- Lov om individuell pensjonsordning. (2010). *Lov om individuell pensjonsordning*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2008-06-27-62> (lest 05.03.2015).
- McDonald, R., L., (2006). *Derivatives Markets*. 2nd edition utg.: Pearson Education.
- NAV. (2002). *Folketrygden En oversikt*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/Folketrygden+-en+oversikt.147743.cms> (lest 24.03.2015).
- NAV. (2014a). *Avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Avtalefestet+pensjon+AFP/Avtalefestet+pensjon+i+offentlig+sektor> (lest 22.03.2015).
- NAV. (2014b). *Forholdstall og delingstall*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Relatert+informasjon/Forholdstall+og+delingstall.353457.cms> (lest 20.02.2015).
- NAV. (2014c). *Grunnbeløpet i folketrygden*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kontakt+NAV/Utbetaling/Grunnbeløpet+i+folketrygden> (lest 27.03.2015).
- NAV. (2014d). *Levealderjustering av alderspensjon*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.nav.no/no/Person/Pensjon/Alderspensjon/Opptjenings%2C+uttak%2C+regulering+og+levealderjustering/Levealderjustering+av+alderspensjon.347258.cms> (lest 28.03.2015).
- Norges Bank. (2014). *Pengepolitisk rapport med vurdering av finansiell stabilitet*. I: Olsen, Ø. (red.): Norges Bank.
- Norsk Pensjon. (Udatert). *Avkastningsportal*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.norskpensjon.no/rapportering/> (lest 27.03.2015).
- Norsk Regnskapsstiftelse. (2015). *Veiledning. Pensjonsforutsetninger*.
- NOU 2004:1. *Modernisert folketrygd. Bærekraftig pensjon for framtida*. Oslo: Departementenes servicesenter. 390 s.
- NOU 2010:6. *Pensjonslovene og folketrygdreformen I*. Oslo: Departementenes servicesenter. 226 s.
- NOU 2013:3. *Pensjonslovene og folketrygdreformen III*. Oslo: Departementenes servicesenter. 181 s.

- NTB. (2014). *Statoil innfører innskuddspensjon*: Aftenbladet. Tilgjengelig fra: <http://www.aftenbladet.no/energi/arbeidsliv/Statoil-innforer-innskuddspensjon-3563898.html> (lest 06.05.2015).
- NTB. (2015). *NRK endrer pensjonen*: E24.no. Tilgjengelig fra: <http://e24.no/jobb/nrk-endrer-pensjonen/23434353> (lest 06.05.2015).
- Ormseth, G. (2015). *Gebyrene som spiser opp alt*. Tilgjengelig fra: <http://www.nettavisen.no/na24/smartepenger/gebyrene-som-spiser-opp-alt/8545245.html> (lest 09.04.2015).
- Osland, J. & Svalestad, S. (2013). Forvaltning av innskuddspensjonsporteføljer. *Magma* (6/2013): 41-47.
- Oslo Børs. (2013). *Alt du trenger å vite om opsjoner, forwards og futures*. Tilgjengelig fra: [http://www.oslobors.no/Oslo-Boers/Produkter-og-tjenester/Publikasjoner/Alt-du-trenger-aa-vite-om-opsjoner-forwards-og-futures/\(tab\)/1](http://www.oslobors.no/Oslo-Boers/Produkter-og-tjenester/Publikasjoner/Alt-du-trenger-aa-vite-om-opsjoner-forwards-og-futures/(tab)/1) (lest 18.02.2015).
- Oslo Finans. (Udatert). *Aksjefond*. Tilgjengelig fra: <http://www.oslofinans.no/aksjefond> (lest 17.04.2015).
- Ot.prp. nr.37 (2008-2009). *Om lov om endringer i folketrygdloven (ny alderspensjon)*: Arbeids- og inkluderingsdepartementet. 200 s.
- OTP-loven. (2006). *Lov om obligatorisk tjenestepensjon*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-12-21-124?q=obligatorisk+tjenestepensjon> (lest 20.01.2015).
- Pareto Forvaltning. (Udatert). *Informasjon om egenskaper og risiko knyttet til finansielle instrumenter*. Tilgjengelig fra: https://paretoforvaltning.no/Content/uploadedDocument/Informasjon_risiko_finansielle_instrumenter.pdf (lest 26.03.2015).
- Prop. 1S (2014-2015). *For budsjettåret 2015: Statsbudsjettet*. Finansdepartementet.
- Regjeringen. (2014). *A til Å om pensjon*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.regjeringen.no/nb/tema/trygd-og-sosiale-tjenester/pensjoner-og-trygd/pensjonsreform/sporsmal-og-svar/a-til-a/id594893/> (lest 17.02.2015).
- Skatvedt, K. & Slettebø, O. (2014). *Pensjonsvekst kveler kommunene*: Dagens Næringsliv (lest 06.05.2015).
- Skomsvold, R., A., (2003). Pensjonskasser. *Praktisk Økonomi og Finans* (3/2003): 33-44.
- Slovic, P., Peters, E., Finucane, M., L., & MacGregor, D., G., (2005). Affect, Risk and Decision Making. *Health Psychology*, 24 (4): 35-40.
- SNL. (2009). *Pensjon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/pensjon> (lest 27.01.2015).
- SNL. (2014). *Inflasjon*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/inflasjon> (lest 11.03.2015).
- Sparebank 1. (Udatert). *Investeringsvalg*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.sparebank1.no/bank/investeringsvalg/ia1193226989301?refId=1233670906077> (lest 27.03.2015).
- St.meld. nr. 12 (2004-2005). *Pensjonsreform - trygghet for pensjonene*. Oslo: Finansdepartementet. 194 s.
- Statistisk Sentralbyrå. (2014). *Økonomiske Analyser*: Statistisk Sentralbyrå.
- Statistisk Sentralbyrå. (2015). *Kommuneregnskap, 2014, foreløpige tall*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.ssb.no/offentlig-sektor/statistikker/kommregno/aar-forelopige> (lest 06.05.2015).
- Statistisk Sentralbyrå. (Udatert). *Årlig nasjonalregnskap. Lag egne tabeller og figurer*. Tilgjengelig fra:

- <https://http://www.ssb.no/statistikbanken/selecttable/hovedtabellHjem.asp?KortNavnWeb=nr&checked=true> (lest 09.04.2015).
- Storebrand. (Udatert). *Pensjonsfondene i innskuddspensjon*. Tilgjengelig fra: <https://http://www.storebrand.no/privat/pensjon/innskuddspensjon-pensjonsfond> (lest 27.03.2015).
- Syse, A. & Pham, D., Q.,. (2014). Befolkningsframskrivninger 2014-2100: Dødelighet og levealder. *Økonomiske analyser* (4/2014): 44-50.
- Tjenestepensjonsloven. (2013). *Lov om tjenestepensjon*. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-12-13-106> (lest 08.05.2015).
- Veland, G. & Hippe, J. I. (2013). Utviklingstrekk og utfordringer i det norske pensjonssystemet. *Fafo*, 2013:19. 52 s.
- Verdipapirforetakenes forbund. (2014). *Risiko ved investering i finansielle instrumenter*. Tilgjengelig fra: <http://www.vpff.no/For-investor/Finansielle-instrumenter> (lest 25.02.2015).
- YS. (2014). *Endringene i offentlig tjenestepensjon vil tvinge seg frem*. Tilgjengelig fra: [http://ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\\$all/F46CA12B79CBA962C1257C6900452480?OpenDocument](http://ys.no/kunder/ys/cms.nsf/$all/F46CA12B79CBA962C1257C6900452480?OpenDocument) (lest 08.05.2015).
- YS. (2015). *Vet lite om pensjon*. Tilgjengelig fra: [http://ys.no/kunder/ys/cms.nsf/\(\\$All\)/F539F5FE80B831A3C1257E27003A8BAC?OpenDocument](http://ys.no/kunder/ys/cms.nsf/($All)/F539F5FE80B831A3C1257E27003A8BAC?OpenDocument) (lest 06.05.2015).

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved bruk av Questback, en nettbasert plattform til bruk ved undersøkelser. Det ble sendt ut link per mail til respondentene.

Denne spørreundersøkelsen er en del av min masteroppgave ved Handelshøyskolen ved NMBU. Oppgaven skal belyse forskjellene mellom tjenestepensjonsordningene. Jeg vil også ta for meg informasjon om pensjon som er tilgjengelig for befolkningen, og hvorvidt den er god nok.

Selv om pensjon kanskje ikke er det temaet du har tenkt mest over, vil det allikevel være viktig for meg at du svarer da dette vil gi et mer bredt og tilfeldig utvalg. Undersøkelsen tar ca 5 minutter.

Alle data vil bli behandlet konfidensielt, og det vil ikke være mulig å spore svarene tilbake til deg.

Skulle det være noe du lurer på, ta gjerne kontakt med meg på:
marte.dombu@nmbu.no

Jeg vil på forhånd takke deg for at du tok deg tid til å svare på denne undersøkelsen.

Sideskift:

Pensjon er et tema som har vært mye i media de siste årene, og mange uttaler at de synes pensjon er vanskelig, eller noe de ikke har tenkt så mye over.

1. Hvor mye har du tenkt over spørsmål knyttet til din pensjon?
 - a. Ingenting
 - b. Litt
 - c. Noe
 - d. Mye
2. Hvor god oversikt føler du at du har når det gjelder pensjon?
 - a. Ingen oversikt
 - b. Litt
 - c. Noe
 - d. Mye
 - e. Jeg har full oversikt
3. Hvis du svarte ingen eller litt på det foregående spørsmålet, hva er den viktigste årsaken til dette?
 - a. Langt frem til pensjonsalder
 - b. Jeg regner med det løser seg uansett
 - c. Jeg synes det er et vanskelig tema
 - d. Annet
4. Se gjerne gjennom svarene dine for å sjekke at du har svart slik du tenkte

Sideskift:

Pensjoner noe vi alle vil få ved pensjonsalder. Hvor stor denne pensjonsutbetalingen blir avhenger av flere faktorer. Grunnpilaren i det norske pensjonssystemet er folketrygden. Alderspensjon fra folketrygden er noe alle får. Neste pilar er tjenstepensjon. Fra 2006 er det obligatorisk for alle foretak å opprette en tjenstepensjonsordning for alle sine arbeidstakere. Det er to typer tjenstepensjonsordninger, ytelsesbasert og innskuddsbasert pensjonsordning. Offentlig sektor har en ytelsesbasert pensjonsordning, mens den private sektoren kan velge mellom en ytelsesbasert og en innskuddsbasert pensjonsordning. Den siste pilaren er individuelle pensjonsordninger

Ytelsespensjon:

Som medlem i Statens pensjonskasse, KLP eller en kommunal pensjonskasse får du en garanti som sier at din samlede alderspensjon fra folketrygden og Statens pensjonskasse, KLP eller en kommunal pensjonskasse skal være 66 prosent av sluttlønnen din før pensjonen blir fordelt over estimert antall gjenværende leveår. Forutsetningen er at du har jobbet i full stilling i 30 år. Alderspensjonen fra folketrygden og Statens pensjonskasse, KLP eller en kommunal pensjonskasse henger altså sammen.

Innskuddspensjon:

En innskuddsbasert pensjonsordning er en tjenstepensjon der årlig premie er fastsatt som en prosentandel av lønn. Pensjonen vil avhenge av innbetalingene og avkastningen av de innbetalte pensjonspremiene.

5. Ut fra informasjonen ovenfor, hvilken pensjonsordning ville du foretrukket?
 - a. En ytelsesbasert ordning
 - b. En innskuddsbasert ordning
6. Hvordan synes du det er å skaffe informasjon om de forskjellige pensjonsordningene?
 - a. Svært lett
 - b. Lett
 - c. Vanskelig
 - d. Svært vanskelig
 - e. Jeg har ikke søkt etter informasjon
7. Ved et eventuelt bytte av pensjonsordning fra ytelse til innskudd, vil mye av usikkerheten rundt hva man faktisk vil få utbetalt i pensjon gå fra arbeidsgiver til arbeidstaker. For at arbeidstakere skal være villig til å gå med på et bytte, må de akseptere denne usikkerheten. Det kan være aktuelt med en kompensasjon av forskjellig art. Ville du vært villig til å akseptere en eventuell overgang mot en kompensasjon for usikkerheten rundt hva man oppnår i pensjon ved pensjoneringsalder?
 - a. Ja
 - b. Nei
 - c. Usikker
8. Hvis du svarte Ja eller Usikker på det foregående spørsmålet; hvor stor må kompensasjonen være i form av redusert årlig premie? (x% reduksjon i den årlige innbetalingen i forhold til dagens årlige trekk fra lønna til pensjon)

9. Se gjerne gjennom svarene dine for å sjekke at du har svart slik du tenkte

Sideskift

10. Hva beskriver din fullførte utdanning best?

- a. Grunnskole
- b. Videregående skole
- c. Fagskole
- d. Bachelor
- e. Master
- f. Doktorgrad

11. Hva slags type utdanning har du utover videregående skole?

- a. Økonomisk/administrativt
- b. Naturvitenskap
- c. Teknisk/ingeniør
- d. Samfunnsfag
- e. Helse/omsorg
- f. Annet

12. Hva slags type jobb har du?

- a. Teknisk/drift
- b. Administrativ
- c. Vitenskapelig ansatt
- d. Tjenesteyting
- e. Lærer i grunnskole/barnehage
- f. Lærer i videregående skole
- g. Pensjonist/jobber ikke
- h. Annet

13. Hvis du svarte lærer i videregående skole eller vitenskapelig ansatt på foregående spørsmål, hvilken vitenskap/fagområde jobber du med?

- a. Økonomisk/administrative
- b. Naturvitenskap
- c. Teknisk/ingeniør
- d. Samfunnsfag
- e. Annet

14. Hva er din disponible inntekt? (+/- 50.000kr)

15. Hvilket år er du født?

16. Takk for at du tok deg tid til å svare.

Takk for din deltakelse.



Norges miljø- og
biovitenskapelige
universitet

Postboks 5003
NO-1432 Ås
67 23 00 00
www.nmbu.no